

**HUBUNGAN ANTARA *ADVERSITY QUOTIENT* DENGAN  
*WORK FAMILY CONFLICT* PADA POLISI WANITA YANG  
BEKERJA DI MARKAS KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK  
INDONESIA DAERAH ACEH**

**SKRIPSI**

**Diajukan Oleh**

**SITI ZULAIKHA  
NIM. 140901022**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY  
BANDA ACEH  
2019**

**HUBUNGAN ANTARA *ADVERSITY QUOTIENT* DENGAN  
*WORK FAMILY CONFLICT* PADA POLISI WANITA YANG  
BEKERJA DI MARKAS KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK  
INDONESIA DAERAH ACEH**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada Fakultas Psikologi  
UIN Ar-Raniry Banda Aceh  
sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana S-1 Psikologi (S.Psi)

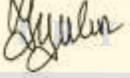
Oleh

**SITI ZULAIKHA  
NIM. 140901022**

Disetujui Oleh:

Pembimbing I,

Pembimbing II,

  
**Dr. Muhammad Nasir, M.Hum**   
NIP. 1966011311994021002 NIDN. 2005029001

**HUBUNGAN ANTARA *ADVERSITY QUOTIENT* DENGAN  
*WORK FAMILY CONFLICT* PADA POLISI WANITA YANG  
BEKERJA DI MARKAS KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK  
INDONESIA DAERAH ACEH**

**SKRIPSI**

Telah Dinilai oleh Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi  
Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh  
Dan Dinyatakan Lulus serta Disahkan sebagai  
Tugas Akhir untuk Memperoleh Gelar  
Sarjana S-1 Psikologi (S.Psi)

Pada Hari, Tanggal : Selasa, 22 Januari 2019 M  
16 Jumadil Awal 1440 H

**Panitia Sidang Munaqasyah**

**Ketua,**

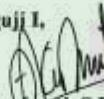


**Dr. Muhammad Nasir, M.Hum, Ivulen Pebry Zuanny, S.Psi., M.Psi., Psikolog**  
NIP. 1966011311994021002 NIDN. 2005029001

**Sekretaris,**



**Penguji I,**



**Karjuniwati, S.Psi., M.Psi., Psikolog**  
NIDN. 0019068202

**Penguji II,**



**Jasmadi, S.Psi., MA., Psikolog**  
NIP. 197609122006041001

Mengetahui  
Dekan Fakultas Psikologi  
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry



**Prof. Eka Srimulyani, S.Ag., M.A., Ph.D**  
NIP. 197702191998032001

## PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Siti Zulaikha

Nim : 140901022

Jenjang : Strata Satu (S-1)

Prodi : Psikologi UIN-Ar-Raniry

Judul Skripsi : Hubungan Antara *Adversity Quotient* Dengan *Work Family Conflict* Pada Polisi Wanita Yang Bekerja Di Markas Kepolisian Negara Republik Indonesia Daerah Aceh

Menyatakan bahwa sesungguhnya karya ilmiah ini adalah hasil karya penulis sendiri, dan jika kemudian hari ditemukan pelanggaran-pelanggaran akademik dalam penulisan ini, penulis bersedia diberi sanksi akademik sesuai dengan peraturan dan undang-undang yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini penulis buat untuk dipergunakan sebagai mestinya.

Banda Aceh, 11 Januari 2019

Yang Menyatakan

A R - R A



Siti Zulaikha  
Nim: 140901022

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Syukur Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan Karunia-Nya kepada kita setiap saat, semoga Allah selamatkan iman kita baik di dunia maupun diakhirat. Shalawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada Baginda Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga, sahabat, dan pengikutnya. Berkad perjuangan-Nya kita dapat merasakan indahnya hidup di bawah naungan Islam.

Syukur Alhamdulillah, penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, taufiq dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Hubungan Antara *Adversity Quotient* dengan *Work Family Conflict* pada Polisi Wanita yang bekerja di Markas Kepolisian Negara Republik Indonesia Daerah Aceh”

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, terutama kepada kedua orang tua tercinta, kepada almarhum ayahanda tercinta (Allahummaghfirlahu) dan ibunda tercinta yang selalu mendoakan anaknya, yang setia mendengar setiap keluh kesah dan selalu memberikan motivasi. Kepada yang tercinta, abang, kakak serta adik yang senantiasa memberikan doa dan dukungan semangat kepada penulis. Selanjutnya penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Ibu Prof. Eka Srimulyani, S.Ag., MA., Ph.D selaku Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry
2. Bapak Julianto, S.Ag., M.Si selaku ketua Program Studi Psikologi yang telah memberikan dorongan dan semangat untuk segera menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Dr. Muhammad Nasir, M.Hum selaku pembimbing I dan Ibu Iyulen Pebry Zuanny, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku pembimbing II yang sabar, tekun, tulus dan ikhlas meluangkan waktu, tenaga dan pikiran memberikan bimbingan, motivasi, arahan, dan saran-saran yang sangat berharga kepada penulis selama menyusun skripsi.
4. Para dosen Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry yang dengan penuh kesabaran dan keikhlasan untuk memberikan ilmu kepada penulis.
5. Para pegawai akademik, dan pegawai tata usaha Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan administrasi dan berbagai hal selama perkuliahan.
6. Pihak Polda Aceh yang sudah bersedia membantu dalam pengumpulan data skripsi ini.
7. Terimakasih juga kepada sahabat-sahabat terbaik, Dian, Caca, Nyukma, Ami, Kak Ulfah, Luthfi, Ayu, Putri, Zaki Umayya, Akmal Zakiyya yang telah memberikan motivasi dan bantuan dalam penulisan skripsi ini.
8. Seluruh teman-teman angkatan pertama Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry yang sama-sama berjuang dalam menyelesaikan skripsi.

9. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebut satu persatu yang telah membantu dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.

Semoga Allah memberikan pahala yang tak henti-hentinya kepada semua pihak, sebagai balasan atas segala kebaikan dan bantuan yang diberikan. Harapan penulis, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat, khususnya kepada penulis, para pembaca dan umumnya bagi seluruh pihak yang terkait. Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan, sehingga penulis mengharapkan adanya saran dan kritik yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga Allah SWT meridhai perjuangan kita semua. Amin



Banda Aceh, 11 Januari 2019

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>LEMBARAN PENGESAHAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>LEMBARAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI</b> .....	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xiv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xv</b>
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
<b>A. Latar Belakang Masalah</b> .....	<b>1</b>
<b>B. Rumus Masalah</b> .....	<b>8</b>
<b>C. Tujuan Penelitian</b> .....	<b>8</b>
<b>D. Manfaat Penelitian</b> .....	<b>9</b>
1. Manfaat Teoritis .....	<b>9</b>
2. Manfaat Praktis .....	<b>9</b>
<b>E. Keaslian Penelitian</b> .....	<b>9</b>

<b>BAB II. KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>12</b>
<b>A. <i>Adversity Quotient</i> .....</b>	<b>12</b>
1. Pengertian <i>Adversity Quotient</i> .....	12
2. Aspek-Aspek <i>Adversity Quotient</i> .....	14
3. Tingkatan <i>Adversity Quotient</i> .....	16
4. Faktor Pembentuk <i>Adversity Quotient</i> .....	16
<b>B. <i>Work Family Conflict</i> .....</b>	<b>19</b>
1. Pengertian <i>Work Family Conflict</i> .....	19
2. Aspek-Aspek <i>Work Family Conflict</i> .....	21
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Work Family Conflict</i> .....	22
<b>C. Hubungan antara <i>Adversity Quotient</i> dengan         <i>Work Family Conflict</i> .....</b>	<b>24</b>
<b>D. Hipotesis .....</b>	<b>26</b>
<b>BAB III. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>27</b>
<b>A. Pendekatan dan Metode Penelitian .....</b>	<b>27</b>
<b>B. Identifikasi Variabel Penelitian .....</b>	<b>27</b>
<b>C. Definisi Operasional Variabel Penelitian .....</b>	<b>27</b>
<b>D. Subjek Penelitian .....</b>	<b>28</b>
<b>E. Teknik Pengumpulan Data .....</b>	<b>30</b>
1. Prosedur Penelitian .....	30
a. Persiapan Alat Ukur .....	30
b. Pelaksanaan Uji Coba ( <i>Try Out</i> ) Alat Ukur .....	34
c. Proses Pelaksanaan Penelitian .....	35
<b>F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur .....</b>	<b>35</b>
1. Validitas .....	35
2. Reliabilitas .....	38
<b>G. Teknik Pengolahan dan Analisis Data .....</b>	<b>43</b>
1. Teknik Pengolahan Data .....	43

2. Analisis Data .....	44
<b>BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>47</b>
<b>A. Deskripsi Subjek Penelitian .....</b>	<b>47</b>
<b>B. Hasil Penelitian .....</b>	<b>49</b>
1. Kategorisasi Data Penelitian .....	49
2. Uji Prasyarat .....	53
a. Uji Normalitas Sebaran .....	54
b. Uji Linieritas Hubungan .....	54
3. Uji Hipotesis .....	55
<b>C. Pembahasan .....</b>	<b>56</b>
<b>BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>60</b>
<b>A. Kesimpulan .....</b>	<b>60</b>
<b>B. Saran .....</b>	<b>60</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>62</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	
<b>LAMPIRAN .....</b>	

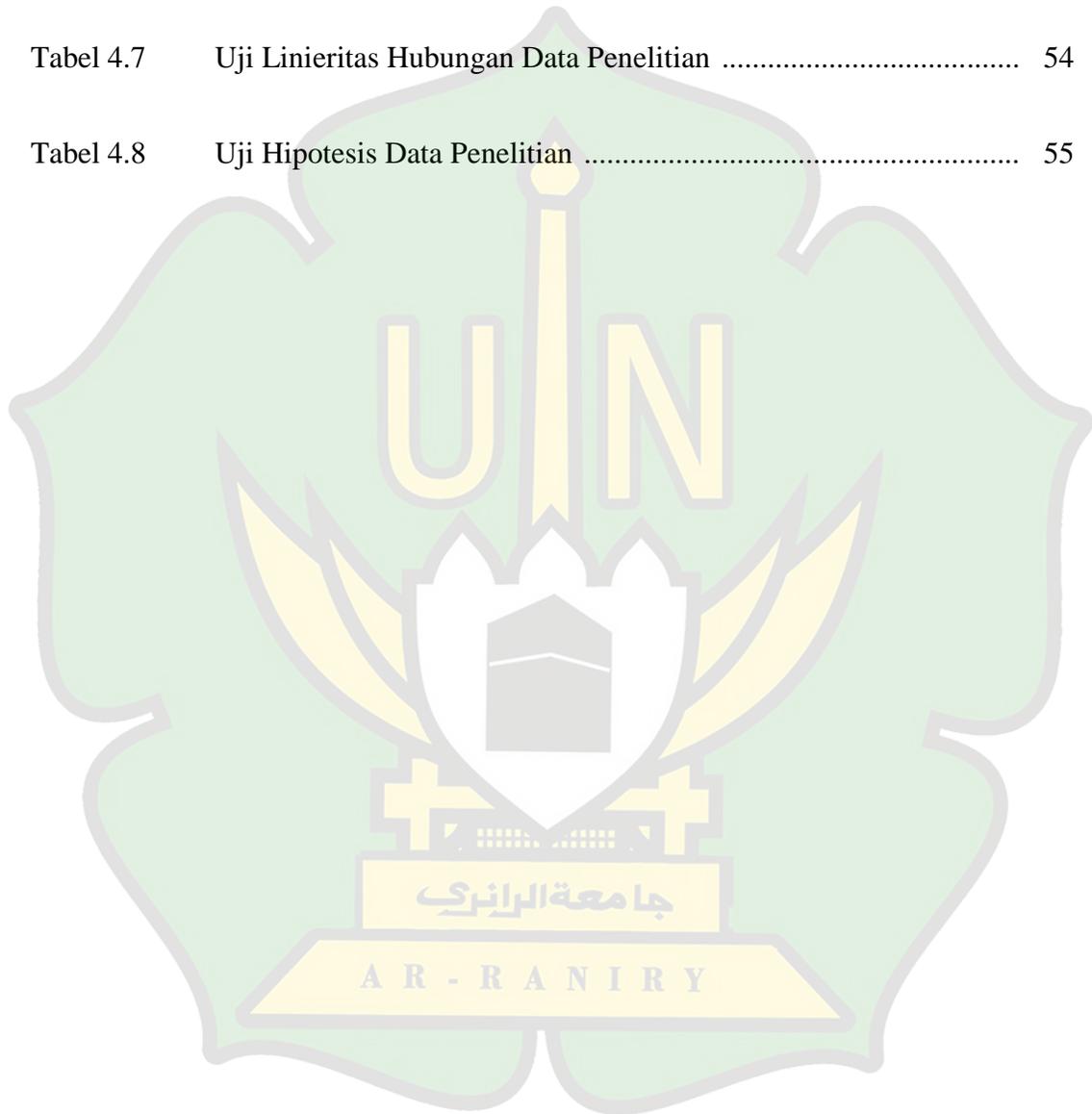


AR - RANIRY

## DAFTAR TABEL

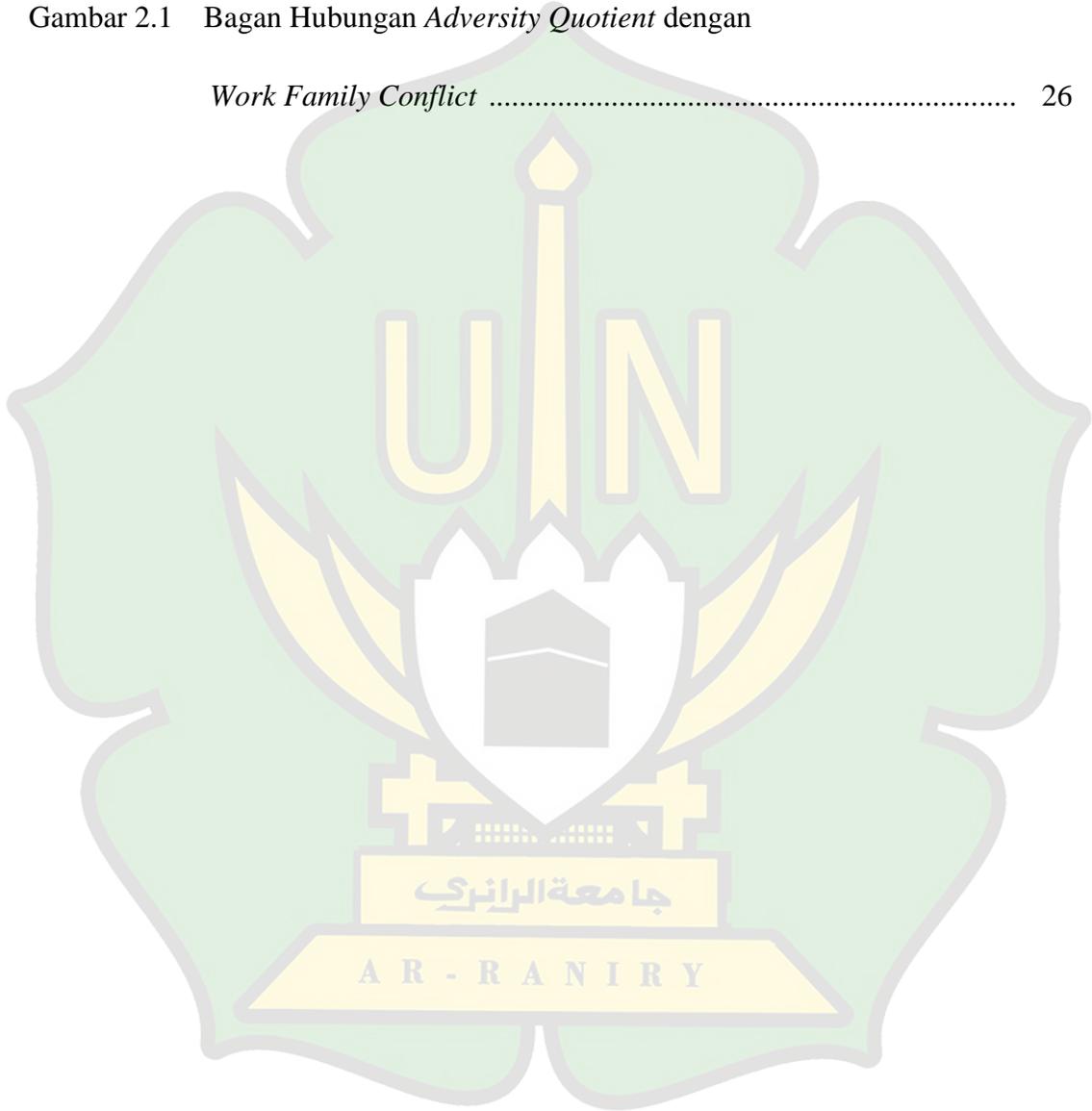
Tabel 3.1	<i>Blue Print Skala Adversity Quotient</i> .....	32
Tabel 3.2	Skor <i>Item Skala Adversity Quotient</i> .....	32
Tabel 3.3	<i>Blue Print Skala Work Family Conflict</i> .....	34
Tabel 3.4	Skor <i>Item Skala Work Family Conflict</i> .....	34
Tabel 3.5	Koefisien <i>CVR Skala Adversity Quotient</i> .....	37
Tabel 3.6	Koefisien <i>CVR Skala Work Family Conflict</i> .....	38
Tabel 3.7	Koefisien Daya Beda <i>Item Skala Adversity Quotient</i> .....	40
Tabel 3.8	Koefisien Daya Beda <i>Item Skala Work Family Conflict</i> .....	40
Tabel 3.9	<i>Blue Print Akhir Skala Adversity Quotient</i> .....	42
Tabel 3.10	<i>Blue Print Akhir Skala Work Family Conflict</i> .....	42
Tabel 4.1	Data Demografi Sampel Penelitian .....	47
Tabel 4.2	Deskripsi Data Penelitian Skala <i>Adversity Quotient</i> .....	50
Tabel 4.3	Kategorisasi <i>Adversity Quotient</i> pada Polisi Wanita .....	51
Tabel 4.4	Deskripsi Data Penelitian Skala <i>Work Family Conflict</i> .....	52

Tabel 4.5	Kategorisasi <i>Work Family Conflict</i> pada Polisi Wanita .....	53
Tabel 4.6	Uji Normalitas Sebaran Data Penelitian .....	54
Tabel 4.7	Uji Linieritas Hubungan Data Penelitian .....	54
Tabel 4.8	Uji Hipotesis Data Penelitian .....	55

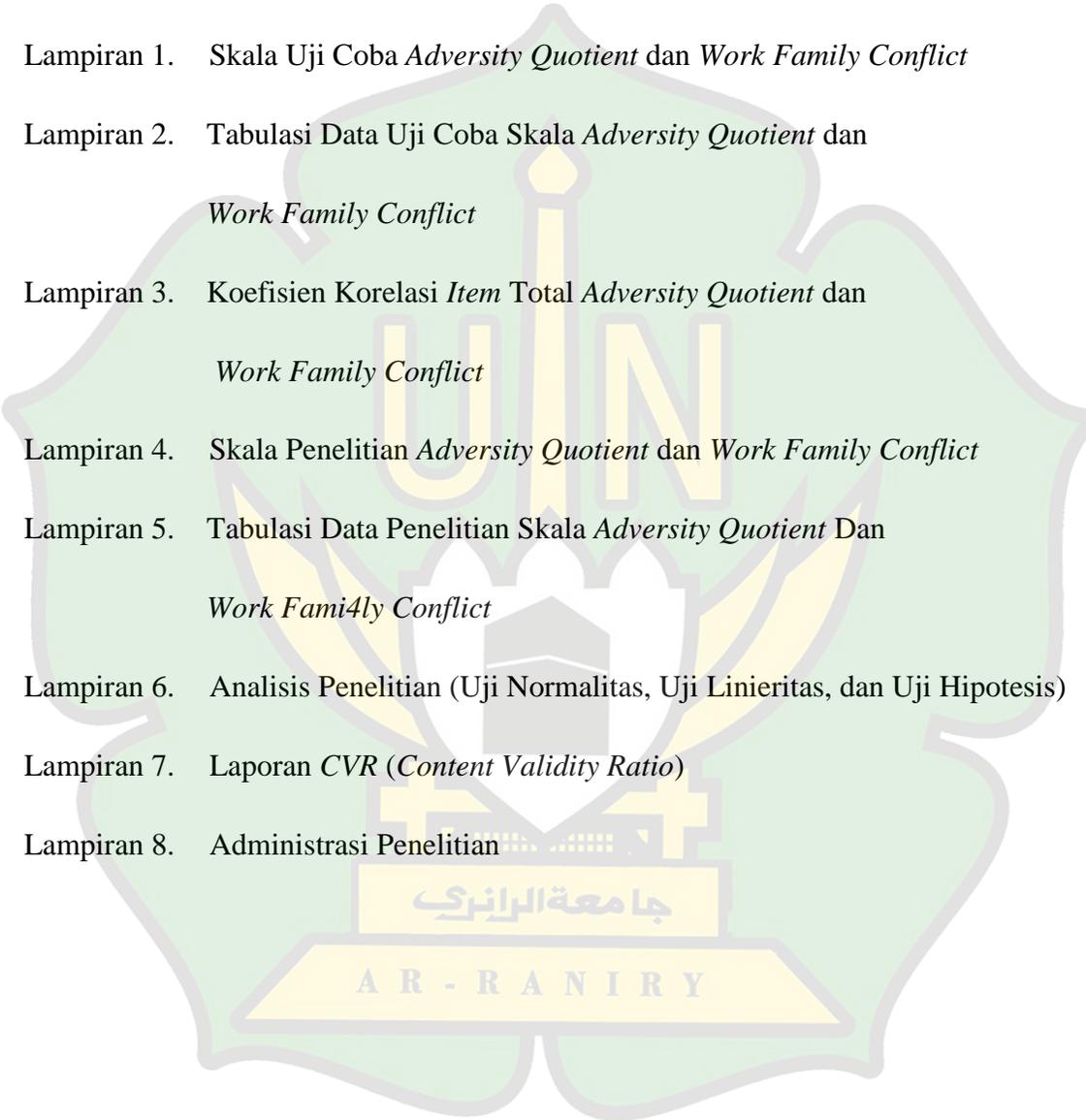


## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Bagan Hubungan <i>Adversity Quotient</i> dengan <i>Work Family Conflict</i> .....	26
------------	--	----



## DAFTAR LAMPIRAN

- 
- Lampiran 1. Skala Uji Coba *Adversity Quotient* dan *Work Family Conflict*
- Lampiran 2. Tabulasi Data Uji Coba Skala *Adversity Quotient* dan  
*Work Family Conflict*
- Lampiran 3. Koefisien Korelasi *Item Total Adversity Quotient* dan  
*Work Family Conflict*
- Lampiran 4. Skala Penelitian *Adversity Quotient* dan *Work Family Conflict*
- Lampiran 5. Tabulasi Data Penelitian Skala *Adversity Quotient* Dan  
*Work Family Conflict*
- Lampiran 6. Analisis Penelitian (Uji Normalitas, Uji Linieritas, dan Uji Hipotesis)
- Lampiran 7. Laporan *CVR (Content Validity Ratio)*
- Lampiran 8. Administrasi Penelitian

**Relationship Between Adversity Quotient and Work Family Conflict for  
Female Police Working in the National Police Headquarters of the  
Republic of Aceh**

**ABSTRACT**

Name : Siti Zulaikha

NIM : 140901022

Work family conflict is a phenomenon that often occurs and cannot be avoided by individuals, including mothers who work as a female police officer. The involvement of mothers in a job role will lead them to difficulties in fulfilling the demands roles in the family and vice versa. It takes an ability to overcome difficult situations experienced by mothers who work to avoid work family conflict. Adversity quotient is the ability of a person to be able to survive in facing all difficulties to find a way out, solve various kinds of problems by changing the way of thinking and attitudes towards difficulties into opportunities for success. The purpose of this study was to determine the relationship between adversity quotient and work family conflict on mothers who worked as female police officers. This research is a quantitative study with sampling based on quota sampling technique. The number of respondents in this study was 72 people. The results of this study indicate that there was a very significant negative relationship between adversity quotient and work family conflict on police women who work at the Republic of Indonesia Regional Police Headquarters in Aceh with  $r = -0.419$ . Effective contributions from adversity quotient to work family conflict was 17.5% and the remaining was 82.5% was influenced by other factors not disclosed in this study.

Keywords: adversity quotient, work family conflict, female police

**Hubungan Antara *Adversity Quotient* dengan *Work Family Conflict* pada  
Polisi Wanita yang Bekerja di Markas Kepolisian Negara Republik  
Indonesia Daerah Aceh**

**ABSTRAK**

Nama : Siti Zulaikha

NIM : 140901022

*Work family conflict* merupakan suatu fenomena yang seringkali terjadi dan tidak dapat dihindari oleh individu, tidak terkecuali oleh ibu yang bekerja sebagai Polisi wanita. Keterlibatan ibu dalam peran pekerjaan akan membawanya kesulitan untuk memenuhi tuntutan peran dalam keluarga dan sebaliknya. Dibutuhkan suatu kemampuan untuk mengatasi situasi sulit yang dialami oleh ibu yang bekerja agar terhindar dari *work family conflict*. *Adversity quotient* merupakan kemampuan seseorang untuk bertahan dalam menghadapi segala kesulitan sampai menemukan jalan keluar, memecahkan berbagai permasalahan dengan mengubah cara berfikir dan sikap terhadap kesulitan tersebut sehingga menjadi peluang untuk kesuksesan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *adversity quotient* dengan *work family conflict* pada ibu yang bekerja sebagai Polisi wanita. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pengambilan sampel berdasarkan teknik *quota sampling*. Jumlah responden dalam penelitian ini berjumlah 72 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang sangat signifikan antara *adversity quotient* dengan *work family conflict* pada Polisi Wanita yang bekerja di Markas Kepolisian Negara republik Indonesia Daerah Aceh yaitu  $r = -0,419$ . Sumbangan efektif dari *adversity quotient* terhadap *work family conflict* sebesar 17,5% dan sisanya 82,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diungkapkan dalam penelitian ini.

Kata kunci: *adversity quotient*, *work family conflict*, Polisi Wanita

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Seiring berjalannya waktu dan zaman yang semakin maju, wanita kini diuntut memiliki kemampuan lebih atau pendidikan yang tinggi agar dapat berperan dalam masyarakat. Saptri dan Holzoner dalam Ramadhana (2016) menyatakan bahwa wanita dengan pendidikan yang tinggi akan memilih untuk bekerja, meskipun sudah berkeluarga agar ilmu yang diraih bisa diaplikasikan dalam pekerjaan dan masyarakat (hlm.1).

Jumlah tenaga kerja di Aceh terus meningkat sejak tahun 2014, termasuk pada tenaga kerja wanita. UU No. 13 tahun 2003 Bab 1 pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Peningkatan jumlah ibu yang bekerja di Aceh setiap tahun memperlihatkan kenaikan yang signifikan. Pada tahun 2014 jumlah ibu yang bekerja sebanyak 631.800 orang, kemudian pada tahun 2015 meningkat menjadi 739.900 orang, dan pada tahun 2016 terus meningkatkan hingga mencapai 779.200 orang (BPS Provinsi Aceh, 2016).

Menurut Nurhidayah (2008) ada beberapa faktor yang mendorong ibu bekerja selain untuk memenuhi kebutuhan finansial sehari-hari seperti sandang,

pangan dan papan, juga untuk memenuhi kebutuhan sosial relasional, dan untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri (hlm.3). Menurut Yuliana dan Yuniasanti (2013) beberapa pekerjaan yang rentang terhadap konflik peran ganda yaitu Perawat, Guru, Karyawan Bank dan Polisi Wanita (Polwan), namun profesi sebagai Polwan dianggap memiliki beban kerja yang lebih berat dibandingkan dengan yang lain (hlm. 63).

Putri (2013) menyatakan profesi sebagai Polwan memiliki tanggung jawab dan beban kerja yang berat. Kaum wanita yang bekerja di sektor publik juga harus bertanggung jawab dalam segala urusan rumah tangga dan memiliki beban kerja ganda serta harus selalu siap apabila ada panggilan tugas (hlm. 177). Howard, Donofrio dan Boles (2004) menjelaskan bahwa dalam menjalankan tugas sehari-hari Polwan menempati posisi yang mengalami interaksi langsung dengan masyarakat. Polwan sering bertemu dengan pelaku kejahatan, orang-orang yang melanggar aturan, teroris, massa yang mengamuk serta pelaku kejahatan yang akan mencoba menyakiti (hlm.388).

Salah satu tuntutan tugas Polwan yaitu bertugas dalam menghadapi pelaku kejahatan kriminal, sehingga dituntut untuk bersikap maskulin. Akan tetapi saat menjalani peran dalam keluarga sebagai ibu, Polwan dituntut untuk bersikap feminim. Suatu tantangan besar bagi Polwan untuk menghadapi dua hal berlawanan tersebut. Saat ini tuntutan pekerjaan Polwan tidak hanya menangani tugas yang berkaitan dengan perempuan dan anak-anak, tetapi bertanggung jawab atas tugas lain yang sama dengan tugas yang dilaksanakan Polisi laki-laki. Disamping itu, didalam

keluarga Polwan juga memiliki tuntutan untuk mengurus kehidupan keluarga (Lingga, par.3,2016).

Berdasarkan Peraturan Kapolri (Kepala Kepolisian Republik Indonesia) No. 22 tahun 2010, beberapa tugas polwan yaitu memberikan pelayanan kepolisian kepada masyarakat dalam bentuk penerimaan laporan, penanganan dan pengaduan, menindaklanjuti pelanggaran dan penyidikan pada saat sebuah peristiwa terjadi, serta wajib mengikuti apel pagi dan apel sore (Peraturan Kapolri, No. 22 tahun 2010). Secara umum, polwan memiliki tugas dan tanggung jawab yang sama dengan Polisi laki-laki seperti yang tercantum dalam UU Kepolisian No. 2 Tahun 2002 pasal 5, yaitu tugas pokok Polri adalah memelihara keamanan, ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat (UU Kepolisian No.2 tahun 2002 pasal 5).

Berdasarkan data resmi dari bagian Sumber Daya Manusia (SDM) Polda Aceh, jumlah Polwan di Aceh tahun 2018 sebanyak 751 orang dan ditempatkan di berbagai tempat. Polwan yang sudah menikah berjumlah 306 dan yang belum menikah berjumlah 445 orang. Polwan yang bertugas di Polda Aceh yang sudah menikah berjumlah 90 orang (SDM Polda Aceh, 2018).

Rizal (2010) menjelaskan fenomena keberadaan Polwan ini sudah sering menjadi wacana dalam berbagai situasi. Meskipun saat ini keberadaan Polwan di Indonesia sudah diakui, namun ternyata masih menghadapi banyak kendala dalam pelaksanaan tugasnya sehubungan dengan kodrat perempuannya yang melekat, apapun posisi dan profesinya. Stigmatisasi perempuan yang halus, lemah lembut dan

senantiasa mengedepankan perasaan terkadang dianggap menjadi faktor yang mengurangi profesionalisme perempuan dalam tugas-tugas kepolisian-nya, meskipun dalam situasi lain tidak dapat dinafikan stigma tersebut justru diperlukan (hlm.23).

Markuwati, Rahardjo dan Setyawati (2015) juga menyatakan bahwa seorang Polwan dalam menyelesaikan tugas-tugas dalam pekerjaannya terdapat gangguan atau masalah-masalah yang berhubungan dengan faktor psikologis. Masalah tersebut seperti, merasa bersalah telah meninggalkan keluarganya untuk bekerja, tertekan karena terbatasnya waktu dan beban pekerjaan terlalu banyak serta situasi kerja yang kurang menyenangkan. Keadaan ini akan mengganggu pikiran dan mental Polwan ketika bekerja, apalagi saat ini Polwan mendapat kesempatan yang luas untuk menduduki jabatan strategis, semacam Kapolsek, Kapolres bahkan Kapolda. Ketika jabatan strategis itu diusungkan ke pundak Polwan maka semakin berat masalah yang akan ditanggung oleh Polwan (hlm.75-76).

Pratiwi (2016) menjelaskan kembali bahwa peran ganda dapat berdampak negatif terhadap pernikahan Polwan yaitu dapat menyebabkan ketidakpuasan dalam pernikahan, apabila tidak mendapat dukungan dari keluarga maka konflik yang dialami oleh Polwan dapat menghambat kepuasan pernikahannya dan juga akan berdampak pada kepuasan hidup (hlm.2).

Menurut Greenhaus dan Beutell, sebagaimana dikutip oleh Arfidianingrum, Nuzulia dan Fadhallah (2013) menyatakan bahwa *work-family conflict* adalah suatu bentuk konflik antara peran dimana peran dari ranah pekerjaan dan keluarga saling mengalami ketidakcocokan dalam beberapa hal (hlm.14). Yousef dalam Qwantala

(2017), seseorang yang mengalami *work family conflict* akan mengalami penurunan pada kepuasan kerjanya dan sebagai konsekuensinya juga akan mengalami penurunan pada komitmen organisasinya. Ketegangan yang ditimbulkan dari tempat kerja akan berdampak pada *mood*-nya selama berada didalam rumah, maka hal tersebut dapat menimbulkan konflik dalam dirinya sehingga akan berpengaruh pada menurunnya kinerja saat berada ditempat kerja. Selanjutnya apabila seseorang sebelum berangkat kerja sibuk mengurus rumah tangganya maka kelelahan yang dirasakan akan membuat emosinya mudah naik turun, hal tersebut akan berpengaruh pada menurunnya kinerja pada saat bekerja (hlm.5).

Pernyataan diatas sejalan dengan wawancara yang dilakukan pada tanggal 2 Juli 2018 kepada salah seorang anggota polwan yang bekerja di Polda Aceh. Berikut pernyataannya:

“...Saya berangkat ke kantor itu pagi jam 07.00 pulangnye sore jam 16.00 kadang-kadang ada telat juga. Pagi sekalian saya ke kantor nganterin anak-anak ke sekolah. Karena suami saya jam 07.00 kadang-kadang udah harus di kantor jadi saya yang ngantarin anak-anak. Ya kalau untuk masak pagi itu ada Bude yang masakin palingan saya bantu-bantu aja karna gak sempat juga masak sendiri gitukan. Terus jam-jam setengah 12 saya udah harus keluar dari kantor jemput anak yang paling kecil di SD, ganti-gantian juga sih sama suami, kalau saya gak bisa jemput ya dijemput sama suami, ya walau sebenarnya jam setengah 12 itu belum waktunya istirahat ya mau gimanakan anak-anak ga ada yang jemput, kewalahan sih tapi mau gimana udah tuntutan seperti itu. Belum lagi kalau banyak tugas di kantor kayak ada tes, ada juga tugas-tugas yang memang harus di selesaikan cepat, wah itu capek kali, bisa-bisa telat pulang, belum lagi tugas dikantor yang belum siap kadang-kadang saya kerjain dirumah, kadang-kadang saya ngerasa kasian juga sama anak-anak kurang perhatian dari saya suami saya juga sibuk. Sedih juga saya lihat anak-anak, kayak waktu dia sakit, dan dikantor pun ada kepentingan, ya terpaksa harus milih salah satunya. Capek sih tapi mau gimana lagi demi masa depan juga ngumpulin tabungan sedikit demi sedikit. Ya intinya pintar-pintar lah kita bagi waktu ya walau agak sulit sih, udah tanggung jawab saya,,,” (Komunikasi personal pada F 2 Juli, 2018).

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa Subjek kewalahan dalam menjalankan kedua peran secara bersamaan antara peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga. Subjek merasa kurang mampu dalam mengatur waktu antara pekerjaan dan keluarga dan kurangnya pengasuhan dan perhatian terhadap anak.

Salah satu faktor yang mempengaruhi *work family conflict* adalah konflik berdasarkan waktu yaitu ketika jumlah waktu yang diberikan untuk peran pekerjaan mengganggu kinerja pada peran keluarga yang berkaitan dengan tanggungjawab. Konflik yang dikarenakan waktu yang berlebihan diberikan untuk pekerjaan dapat membuat individu kesulitan dalam memenuhi tanggungjawab keluarga. Hal ini juga berlaku sebaliknya pada peran keluarga, jika waktu yang berlebihan diberikan untuk keluarga maka akan membuat kesulitan individu dalam memenuhi tanggungjawab pada pekerjaan (Netemayer, Boles dan McMurian, 1996, hlm.401). Stoltz dalam Almasitoh (2011) menyatakan apabila tidak ditangani dengan baik maka *work family conflict* ini akan menimbulkan dampak negatif bagi individu, keluarga, maupun lingkungannya, untuk menangani *work family conflict* tersebut seseorang harus memiliki kecerdasan (hlm.65). Stoltz (2000) memperkenalkan bentuk kecerdasan untuk mengatasi kesulitan yaitu *adversity quotient*. *Adversity quotient* dapat digunakan sebagai indikator sehingga individu dapat keluar dari kondisi yang penuh tantangan (hlm.8).

Menurut Stoltz dalam Octavia dan Nugraha (2013) *adversity quotient* memiliki empat dimensi yang dapat digunakan untuk melihat seberapa besar kemampuan individu dalam menghadapi konflik. Keempat dimensi tersebut adalah *control*, *origin* dan *ownership*, *reach*, serta *endurance*. Polwan yang memiliki aspek *control*, akan mengelola kesulitan yang dihadapinya dalam menjalankan peran ganda sebagai pekerja dan ibu rumah tangga. Selain itu aspek *origin* dan *ownership* yang dimiliki oleh Polwan dapat membantu bertanggung jawab dalam menghadapi kesulitan yang timbul saat menjalankan kedua peran. Sedangkan *reach* dan *endurance*, merupakan salah satu aspek dari *adversity quotient* yang dapat membantu individu untuk fokus pada setiap peran yang dijalankan untuk bisa tetap memberikan hasil yang baik dan tetap optimis meskipun menghadapi *work family conflict*. Apabila individu yang memiliki peran ganda sebagai pekerja dan ibu rumah tangga memiliki tingkat *adversity quotient* yang tinggi, maka aspek-aspek dalam *adversity quotient* dapat membantu individu untuk meminimalisir *work family conflict* (hlm.47-48).

Penelitian lainnya dari Arfidianingrum, Nuzulia dan Fadhallah (2013) menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *adversity quotient* dengan *work family conflict* pada ibu yang bekerja, yaitu semakin tinggi *adversity quotient* yang dimiliki akan dapat menentukan pola-pola perilaku yang perlu dikembangkan dalam merespon kesulitan yang berhubungan dengan *work-family conflict* yang dialaminya. Dengan demikian akan berakibat semakin rendah *work family conflict*. Sebaliknya semakin rendah *adversity quotient* maka akan kesulitan dalam menentukan pola-pola perilaku yang perlu dikembangkan dalam

merespon kesulitan yang berhubungan dengan *work family conflict* yang dialaminya, dengan demikian akan berakibat pada tingginya *work family conflict* (hlm.16).

Fenomena *work family conflict* juga ditemukan dalam penelitian Yulia Rahmadhani Qwantala (2017) yaitu hubungan kecerdasan emosi dengan konflik peran ganda. Hasil analisa menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara kecerdasan emosi dengan konflik peran ganda.

Berdasarkan pemaparan latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti hubungan antara *Adversity Quotient* dengan *Work Family Conflict* pada Polisi Wanita yang bekerja di Markas Kepolisian Negara Republik Indonesia Daerah Aceh.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara *Adversity Quotient* dengan *Work Family Conflict* pada Polisi Wanita yang bekerja di Markas Kepolisian Negara Republik Indonesia Daerah Aceh?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini untuk melihat apakah ada hubungan antara *Adversity Quotient* dengan *Work Family Conflict* pada Polisi Wanita yang bekerja di Markas Kepolisian Negara Republik Indonesia Daerah Aceh.

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan yang bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi dan dapat dijadikan sebagai sumber referensi.

##### 2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi salah satu solusi dan informasi bagi ibu yang sudah menikah dan bekerja dalam menghadapi berbagai permasalahan yang muncul baik di rumah ataupun tempat kerja. Penelitian ini juga diharapkan menjadi pengetahuan juga kepada pemimpin organisasi maupun kepala keluarga (suami) untuk lebih memberikan dorongan positif pada wanita dalam bekerja serta sebagai acuan meningkatkan SDM wanita untuk mengembangkan karir dan mengaktualisasikan diri di dunia kerja tanpa mengabaikan perannya sebagai wanita serta menyeimbangkan perannya di pekerjaan dan diluar pekerjaan.

#### **E. Keaslian Penelitian**

Penelitian tentang *adversity quotient* sebelumnya sudah pernah dilakukan oleh Sho'imah (2010) yang tujuan untuk melihat hubungan antara *adversity quotient* dan *self efficacy* dengan toleransi terhadap stress pada mahasiswa. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah kuantitatif dan subjek yang digunakan dalam penelitian adalah mahasiswa angkatan 2007 semester VI sejumlah satu kelas. Hasil

penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara *adversity quotient* dan *self efficacy* dengan toleransi terhadap stress pada mahasiswa (hlm.46).

Penelitian lain dilakukan oleh Octavia dan Nugraha (2013) yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *adversity quotient* dengan *work-study conflict* pada mahasiswa yang bekerja. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif korelasional. Jumlah subjek penelitian adalah 97 mahasiswa yang bekerja di kampus Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *adversity quotient* memiliki hubungan negatif dengan *work-study conflict* pada mahasiswa yang bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *adversity quotient* maka semakin rendah *work-study conflict* pada mahasiswa yang bekerja (hlm.50).

Penelitian yang dilakukan oleh Laksmi dan Hadi (2012) dengan judul hubungan antara *work family conflict* dengan kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi PT.X. Subjek pada penelitian ini berjumlah 54 orang. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan negatif yang signifikan antara konflik peran ganda dengan kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi PT.X (hlm.124).

Penelitian yang dilakukan Wulandari dan Wibowo (2013) dengan judul hubungan antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada perawat ibu yang sudah menikah di RSUD Banyumas. Subjek pada penelitian ini adalah perawat ibu yang berjumlah 60 orang. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kedua

variabel. Semakin tinggi konflik peran ganda maka semakin tinggi pula stres kerja yang dialami perawat, begitu juga sebaliknya (hlm.69).

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Qwanthala (2017) dengan judul hubungan kecerdasan emosi dengan konflik peran ganda pada Polwan Polda Aceh. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 89 orang polwan yang bertugas di Polda Aceh dengan menggunakan teknik pengambilan data *purposive sampling*. Hasil analisa tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif dan signifikan antara kecerdasan emosi dan konflik peran ganda pada Polwan Polda Aceh. Hasil analisa juga menunjukkan semakin tinggi kecerdasan emosi maka semakin rendah konflik peran ganda pada Polwan Polda Aceh (hlm.67).

Berdasarkan penelitian terdahulu. Peneliti tertarik untuk meneliti hubungan antara *adversity quotient* dengan *work-family conflict* pada Polisi Wanita yang bekerja di Markas Kepolisian Negara Republik Indonesia Daerah Aceh dengan variabel yang berbeda, subjek yang berbeda, tempat penelitian yang berbeda, waktu yang berbeda sehingga hasilnya berbeda.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. *Adversity Quotient*

##### 1. Pengertian *Adversity Quotient*

*Adversity quotient* dikemukakan pertama kali oleh Paul G. Stoltz, PhD melalui bukunya yang berjudul *adversity quotient* (mengubah hambatan menjadi peluang) yang diterbitkan pada tahun 1997. Menurut Stoltz (2000) *adversity quotient* merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam mengamati kesulitan dan mengolah kesulitan tersebut dengan kecerdasan yang dimiliki sehingga menjadi sebuah tantangan untuk diselesaikan (hlm.8). Lebih lanjut Stoltz (2000) mengatakan bahwa semakin tinggi *adversity quotient* seseorang, maka akan semakin kuat untuk bertahan menghadapi kesulitan dan terus berkembang dengan mengaktualisasikan seluruh potensi yang dimilikinya. Sebaliknya semakin rendah *adversity quotient* yang dimiliki seseorang, maka akan semakin lemah pula kemampuannya dalam mengatasi kesulitan, mudah menyerah dan putus asa sehingga akan berjuang pada suatu kegagalan (hlm.41).

Menurut Stoltz (2000, hlm.9) kesuksesan seseorang dalam menjalani kehidupan terutama ditentukan oleh tingkat *Adversity Quotient*. *Adversity Quotient* tersebut terwujud dalam tiga bentuk, yaitu:

- a. Kerangka kerja konseptual yang baru untuk memahami dan meningkatkan semua segi kesuksesan.

- b. Suatu ukuran untuk mengetahui respon seseorang terhadap kesulitan.
- c. Serangkaian alat untuk memperbaiki respon seseorang terhadap kesulitan.

Menurut Chaplin dalam Sho'imah (2010) *intelligence* atau *quotient* berarti cerdas, pandai (hlm.23). Menurut Stoltz, sebagaimana dikutip oleh Sho'imah (2010) mendefinisikan *adversity quotient* sebagai kecerdasan menghadapi rintangan atau kesulitan. Hasil riset selama 19 tahun dan penerapannya selama 10 tahun merupakan terobosan penting dalam pemahaman tentang apa yang dibutuhkan seseorang untuk mencapai kesuksesan. Suksesnya individu ditentukan oleh *adversity quotient*. *Adversity quotient* dapat mengungkapkan seberapa jauh individu mampu bertahan menghadapi kesulitan dan kemampuan individu untuk mengatasinya (hlm.23). Green (dalam Rachmadhy, 2017) menjelaskan bahwa *adversity quotient* merupakan keinginan untuk sukses, kemampuan untuk bertahan, kemampuan untuk bangkit dari kesulitan yang di hadapi (hlm.16).

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa pengertian *adversity quotient* yang diambil adalah teori Stoltz (2000) yaitu *adversity quotient* suatu kemampuan individu untuk dapat bertahan dalam menghadapi segala macam kesulitan sampai menemukan jalan keluar, memecahkan berbagai macam permasalahan, mereduksi hambatan dan rintangan dengan mengubah cara berfikir dan sikap terhadap kesulitan tersebut menjadi peluang untuk meraih tujuan atau kesuksesan. Teori ini lebih komprehensif karena terdapat aspek-aspek yang dapat mengurangi konflik yang dialami oleh individu.

## 2. Aspek-aspek *Adversity Quotient*

Menurut Stoltz (2000) *adversity quotient* sebagai suatu kemampuan terdiri dari empat dimensi yang disingkat dengan *CO2RE* yaitu dimensi *Control*, *Origin-Ownership*, *Reach* dan *Endurance*. Berikut ini merupakan penjelasan dari keempat dimensi tersebut:

### a. *Control* (pengendalian)

*Control* yaitu sejauh mana seseorang mampu mempengaruhi dan mengendalikan respon individu secara positif terhadap situasi apapun. Kendali yang sebenarnya dalam suatu situasi hampir tidak mungkin diukurkan, kendali yang dirasakan jauh lebih penting. Dimensi control ini merupakan salah satu yang paling penting karena berhubungan langsung dengan pemberdayaan serta mempengaruhi semua dimensi *CO2RE* lainnya.

### b. *Origin-Ownership* (asal-usul dan pengakuan)

Dimensi ini mempertanyakan dua hal mengenai siapa atau apa yang menjadi asal-usul atau penyebab dari suatu kesulitan dan sejauh mana seseorang menanggung akibat dari suatu situasi sulit tersebut. Dimensi *origin* (asal-usul) merupakan dimensi yang mempertanyakan siapa atau apa yang menjadi penyebab dari kesulitan. Dimensi ini sangat berkaitan dengan perasaan yang dapat membantu seseorang belajar menjadi lebih baik serta penyesalan sebagai motivator. Rasa bersalah dengan kadar yang tepat dapat menciptakan pembelajaran yang kritis dan dibutuhkan untuk perbaikan terus-menerus. Sedangkan dimensi *ownership* (pengakuan) lebih menitik beratkan kepada tanggung jawab yang harus dipikul sebagai akibat dari kesulitan. Tanggungjawab

disini merupakan suatu pengakuan akibat-akibat dari suatu perbuatan, apapun penyebabnya.

c. *Reach* (jangkauan)

*Reach* yaitu sejauh mana seseorang membiarkan kesulitan menjangkau bidang lain dalam pekerjaan dan kehidupannya. Seseorang dengan *adversity quotient* tinggi memiliki batasan jangkauan masalahnya pada peristiwa yang dihadapi. Biasanya orang tipe ini merespon kesulitan sebagai sesuatu yang spesifik dan terbatas.

d. *Endurance* (daya tahan)

*Endurance* yaitu mempertanyakan dua hal yang berkaitan dengan seberapa lama kesulitan ini akan berlangsung dan seberapa lama penyebab kesulitan akan berlangsung. Individu yang melihat kemampuan mereka sebagai penyebab kegagalan (penyebab yang stabil) cenderung kurang bertahan dibandingkan dengan orang yang mengaitkan kegagalan dengan usaha (penyebabnya yang bersifat sementara) yang mereka lakukan. Individu dengan *adversity quotient* tinggi biasanya memandang kesuksesan sebagai sesuatu yang berlangsung lama, sedangkan kesulitan-kesulitan dan penyebabnya sebagai sesuatu yang bersifat sementara (hlm.141-163).

3. Tingkatan *Adversity Quotient*

Stoltz (2000) menyatakan terdapat tiga tingkatan daya tahan seseorang dalam menghadapi masalah, antara lain:

a. *Quitters* (mereka yang berhenti) yaitu individu yang suka menghindari kewajiban, mundur dan berhenti. Individu yang berada pada tingkat ini adalah orang yang tidak suka melakukan perubahan.

b. *Campers* (orang-orang yang berkemah) yaitu individu yang telah berusaha sedikit kemudian mudah merasa puas atas apa yang dicapainya. Tipe ini biasanya bosan dalam melakukan pendakian kemudian mencari posisi yang nyaman dan bersembunyi pada situasi yang bersahabat. Kebanyakan para campers menganggap hidupnya telah sukses sehingga tidak perlu lagi melakukan perbaikan dan usaha.

c. *Climbers* (para pendaki) yaitu individu yang memiliki *adversity quotient* yang tinggi, individu yang berada pada tingkat ini tidak akan membiarkan sesuatu apapun yang menghalangi usahanya dan individu yang menyukai tantangan. Climbers adalah pemikir yang selalu memikirkan kemungkinan-kemungkinan, dan tidak pernah membiarkan cacat fisik, ras, jenis kelamin, umur dan hambatan-hambatan lain yang akan menghalanginya (hlm.18-20).

Berdasarkan penjelasan diatas terdapat disimpulkan bahwa terdapat tiga tingkatan daya tahan seseorang dalam menghadapi masalah yaitu: *quitters*, *campers* dan *climbers*.

#### 4. Faktor pembentuk *Adversity quotient*

Menurut Stoltz (2000) ada beberapa faktor yang mempengaruhi *adversity quotient* yaitu:

##### a. Daya saing

*Adversity quotient* yang rendah dikarenakan tidak adanya daya saing ketika menghadapi kesulitan, sehingga kehilangan kemampuan untuk menciptakan peluang dalam kesulitan yang dihadapi.

#### b. Produktivitas

Penelitian yang dilakukan di sejumlah perusahaan menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif antara kinerja karyawan dengan respon yang diberikan terhadap kesulitan. Artinya respon konstruktif yang diberikan seseorang terhadap kesulitan akan membantu meningkatkan kinerja lebih baik, dan sebaliknya respon yang destruktif mempunyai kinerja yang rendah.

#### c. Motivasi

Penelitian yang dilakukan oleh Stoltz menunjukkan bahwa seseorang yang mempunyai motivasi yang kuat mampu menciptakan peluang dalam kesulitan, artinya seseorang dengan motivasi yang kuat akan berupaya menyelesaikan kesulitan dengan menggunakan segenap kemampuan.

#### d. Mengambil Resiko

Penelitian yang dilakukan oleh Satterfield dan Seligman menunjukkan bahwa seseorang yang mempunyai *adversity quotient* tinggi lebih berani mengambil resiko dari tindakan yang dilakukan. Hal itu dikarenakan seseorang dengan *adversity quotient* tinggi merespon kesulitan secara lebih konstruktif.

#### e. Perbaikan

Seseorang dengan *adversity quotient* yang tinggi senantiasa berupaya mengatasi kesulitan dengan langkah konkrit, yaitu dengan melakukan perbaikan dalam berbagai aspek agar kesulitan tersebut tidak menjangkau bidang-bidang yang lain.

f. Ketekunan

Ketekunan adalah kemampuan untuk terus menerus berusaha ketika dihadapkan pada kegagalan. Seseorang yang merespon kesulitan dengan baik akan senantiasa bertahan, sedangkan seseorang yang merespon secara buruk ketika dihadapkan dengan kesulitan maka ia akan mudah menyerah *adversity quotient* menentukan keuletan yang dibutuhkan untuk ketekunan.

g. Belajar

Individu yang merespon secara optimis akan banyak belajar dan lebih berprestasi dibandingkan dengan anak-anak yang memiliki pola pesimistis.

h. Merangkul perubahan

Mereka yang memeluk perubahan cenderung merespon kesulitan secara lebih konstruktif dengan memanfaatkannya untuk memperkuat niat mereka. Mereka merespon dengan mengubah kesulitan menjadi peluang. Orang-orang yang hancur oleh perubahan akan hancur oleh kesulitan (hlm.15-16).

Berdasarkan penjelasan diatas terdapat disimpulkan bahwa terdapat delapan faktor yang dapat mempengaruhi *adversity quotient* yaitu: daya saing, produktivitas, motivasi, mengambil resiko, perbaikan, ketekunan, belajar dan merangkul perubahan.

## **B. *Work Family Conflict***

### **1. Pengertian *Work Family Conflict***

Menurut Greenhaus dan Beutell (1985), *work-family conflict* adalah suatu bentuk konflik antar peran dimana tekanan pada peran pekerjaan dan keluarga saling

bertentangan satu sama lain. Partisipasi dalam peran pekerjaan atau keluarga menjadi lebih sulit karena partisipasi keluarga atau pekerjaan. Dalam teori ini Greenhaus dan Beutell membahas bahwa *work-family conflict* dapat terjadi ketika waktu yang digunakan untuk memenuhi salah satu peran membuat individu sulit untuk memenuhi peran lain, selanjutnya tekanan yang dihasilkan salah satu peran membuat individu sulit untuk memenuhi peran lain, dan perilaku yang diharapkan pada salah satu peran membuat individu untuk memenuhi perilaku yang lain (hlm.77).

Netemeyer, Boles dan McMurrian (1996) *work family conflict* adalah bentuk konflik dimana tuntutan umum, waktu yang dicurahkan untuk pekerjaan, dan ketegangan yang diciptakan oleh pekerjaan mengganggu pelaksanaan tanggung jawab keluarga, dan sebaliknya waktu yang ditunjukkan untuk keluarga, dan ketegangan yang diciptakan oleh keluarga mengganggu tanggung jawab yang terkait dengan pekerjaan (hlm.401).

Apperson et.al (2002) menyatakan bahwa bukan hanya wanita (istri) saja yang mengalami *work family conflict*, pria (suami) pun juga mengalaminya. Akan tetapi budaya di Indonesia menitikberatkan kewajiban mengurus rumah tangga adalah tugas dan tanggung jawab istri, sehingga apabila seorang istri yang kemudian bekerja akan menyebabkan dua kepentingan berbeda antara kepentingan karir dan keluarga. Hal inilah yang membuat wanita lebih sering mengalami *work family conflict* (hlm.10).

Robin (dalam Rahmadita, 2013) menyatakan bahwa konflik adalah suatu proses usaha yang dilakukan seseorang untuk mengimbangi usaha-usaha orang lain dengan cara merintanginya yang menyebabkan frustrasi dalam mencapai tujuan atau

meningkatkan keinginannya. Konflik juga dapat didefinisikan sebagai suatu keadaan yang didalamnya terdapat ketidakcocokan maksud antara nilai-nilai atau tujuan-tujuan, berpacu sehingga yang satu berhasil sementara yang lain tidak (hlm.60).

Menurut Frone, Rusell dan Cooper sebagaimana dikutip oleh Qwantala (2017) mendefinisikan *work family conflict* sebagai hubungan dua arah dimana pekerjaan mengganggu keluarga ataupun keluarga mengganggu pekerjaan. Hubungan ini dibangun berdasarkan asumsi terkait pekerjaan dan tanggung jawab seseorang mulai mengganggu pengurusan kewajiban seseorang terkait keluarga, maka kewajiban keluarga yang tidak terpenuhi tersebut akan mulai mengganggu fungsi sehari-hari seseorang di pekerjaannya. Sebaliknya, jika masalah terkait keluarga seseorang mulai mengganggu pengurusan kewajiban seseorang terkait pekerjaan, maka kewajiban pekerjaan yang tidak terpenuhi ini akan mulai mengganggu fungsi sehari-hari seseorang dirumahnya (hlm.21-22).

Berdasarkan beberapa penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian *work family conflict* yang lebih komprehensif adalah menurut Grenhaus dan Beutell (1985), yaitu *work family conflict* merupakan suatu konflik antar peran dimana tekanan pada peran pekerjaan dan keluarga saling bertentangan satu sama lain. Konflik peran yang terjadi dimana individu tidak dapat menjalankan kedua peran sekaligus secara bersamaan. Waktu yang digunakan untuk memenuhi salah satu peran membuat individu sulit untuk memenuhi peran lain.

## 2. Aspek-aspek *work family conflict*

Menurut Greenhaus dan Beutell (1985) memaparkan bahwa *work-family conflict* memiliki tiga dimensi, yaitu:

### a. *Time-based conflict* (konflik berdasarkan waktu)

*Time-based conflict* yaitu waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga) dalam artian kurang bahkan tidak adanya waktu untuk keluarga, tidak ada waktu untuk kehidupan bermasyarakat, penggunaan hari libur untuk bekerja.

### b. *Strain-based conflict* (konflik berdasarkan ketegangan)

*Strain-based conflict* yaitu terjadi pada saat tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya. Artinya permasalahan dalam keluarga mempengaruhi waktu untuk bekerja, permasalahan dalam keluarga mempengaruhi produktivitas dalam bekerja, tuntutan pekerjaan mempengaruhi kehidupan keluarga, dan terjadi keluhan dari anggota keluarga akibat dari pekerjaan.

### c. *Behavior-based conflict* (konflik berdasarkan perilaku)

*Behavior based conflict* yaitu berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan (hlm.77-82) .

Menurut Netemayer, Boles dan McMurian (1996) membagikan *work family conflict* menjadi dua aspek, yaitu:

a. *Work-family conflict* (konflik pekerjaan terhadap keluarga)

Konflik pekerjaan terhadap keluarga adalah suatu bentuk konflik antar peran dimana secara umum permintaan, waktu dan ketegangan yang diakibatkan oleh pekerjaan mengganggu tanggungjawab terhadap keluarga.

b. *Family-work conflict* (konflik keluarga terhadap pekerjaan)

Konflik keluarga terhadap pekerjaan adalah suatu bentuk konflik antar peran dimana secara umum permintaan, waktu dan ketegangan dalam keluarga mengganggu tanggung jawab pada pekerjaan (hlm.401).

3. Faktor yang mempengaruhi *work-family conflict*

Menurut Netemayer, Boles dan McMurian, (1996) menyebutkan bahwa konflik peran ganda disebabkan oleh dua faktor, yaitu:

a. Konflik berdasarkan waktu terjadi ketika jumlah waktu yang diberikan untuk peran pekerjaan mengganggu kinerja pada peran keluarga yang berkaitan dengan tanggungjawab. Konflik yang dikeranakan waktu yang berlebihan diberikan untuk pekerjaan dapat membuat individu kesulitan dalam memenuhi tanggungjawab keluarga. hal ini juga berlaku sebaliknya pada peran keluarga terhadap pekerjaan.

b. Konflik berdasarkan tekanan terjadi ketika ketika ketegangan yang diciptakan dalam lingkungan pekerjaan mengganggu tanggungjawab keluarga. Hal ini juga berlaku sebaliknya pada peran keluarga terhadap pekerjaan (hlm.401).

Menurut Stoner dan Charles (dalam Marettih, 2013) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi konflik peran ganda yaitu:

a. *Time pressure*, semakin banyak waktu yang digunakan untuk bekerja maka semakin sedikit waktu untuk keluarga

b. *Family size and support*, semakin banyak anggota keluarga maka semakin banyak konflik, dan semakin banyak dukungan keluarga maka semakin sedikit konflik.

c. Kepuasan kerja, semakin tinggi kepuasan kerja maka konflik yang dirasakan semakin sedikit.

d. *Material and life satisfaction*, ada asumsi bahwa perempuan bekerja memiliki konsekuensi yang negatif terhadap pernikahannya.

e. *Size of firm*, yaitu banyaknya pekerja dalam perusahaan mungkin saja mempengaruhi konflik peran ganda seseorang (hlm.28).

Aspek-aspek *work family conflict* menurut Grenhaus dan Beutell yaitu: *time-based conflict* (konflik berdasarkan waktu), *strain-based conflict* (konflik berdasarkan ketegangan) dan *behavior-based conflict* (konflik berdasarkan perilaku). Sedangkan Menurut Netemayer, Boles dan McMurrian *work family conflict* merupakan bentuk konflik dimana tuntutan umum, waktu yang dicurahkan untuk pekerjaan, dan ketegangan yang diciptakan oleh pekerjaan mengganggu pelaksanaan tanggung jawab keluarga dan sebaliknya. Aspek-aspek *work family conflict* yaitu: *work-family conflict* (konflik pekerjaan terhadap keluarga) dan *family-work conflict* (konflik keluarga terhadap pekerjaan). Akan tetapi aspek-aspek *work family conflict* yang diungkapkan oleh Netemayer, Boles dan McMurrian lebih fokus kepada ingin melihat apakah konflik yang terjadi banyak disebabkan oleh tanggung jawab dirumah atau tanggung jawab ditempat kerja. Menurut Stoner dan Charles (dalam Maretih, 2013) faktor-

faktor yang mempengaruhi *work family conflict* yaitu: *time pressure, family size and support*, kepuasan kerja, *material and life satisfaction, size of firm*. Sedangkan menurut Netemayer faktor-faktor yang mempengaruhi *work family conflict* yaitu: konflik berdasarkan waktu dan konflik berdasarkan tekanan.

### **C. Hubungan antara *Adversity Quotient* dengan *Work Family Conflict***

Salah satu faktor yang mempengaruhi *work family conflict* adalah konflik berdasarkan waktu, dimana waktu yang diberikan untuk peran pekerjaan mengganggu kinerja pada peran keluarga yang berkaitan dengan tanggungjawab. Konflik yang dikarenakan waktu yang berlebihan diberikan untuk pekerjaan dapat membuat individu kesulitan dalam memenuhi tanggungjawab keluarga. Hal ini juga berlaku sebaliknya pada peran keluarga, jika waktu yang berlebihan diberikan untuk keluarga maka akan membuat kesulitan individu dalam memenuhi tanggungjawab pada pekerjaan (Netemayer, Boles dan McMurian, 1996, hlm.401). Ketika individu tidak dapat menyeimbangkan kedua peran tersebut maka akan menimbulkan *work family conflict*.

Menurut Greenhaus dan Beutell (1985), *work-family conflict* adalah suatu bentuk konflik antar peran dimana tekanan pada peran pekerjaan dan keluarga saling bertentangan satu sama lain. Dalam teori ini Greenhaus dan Beutell membahas bahwa *work-family conflict* dapat terjadi ketika waktu yang digunakan untuk memenuhi salah satu peran membuat individu sulit untuk memenuhi peran lain, selanjutnya tekanan yang dihasilkan salah satu peran membuat individu sulit untuk memenuhi

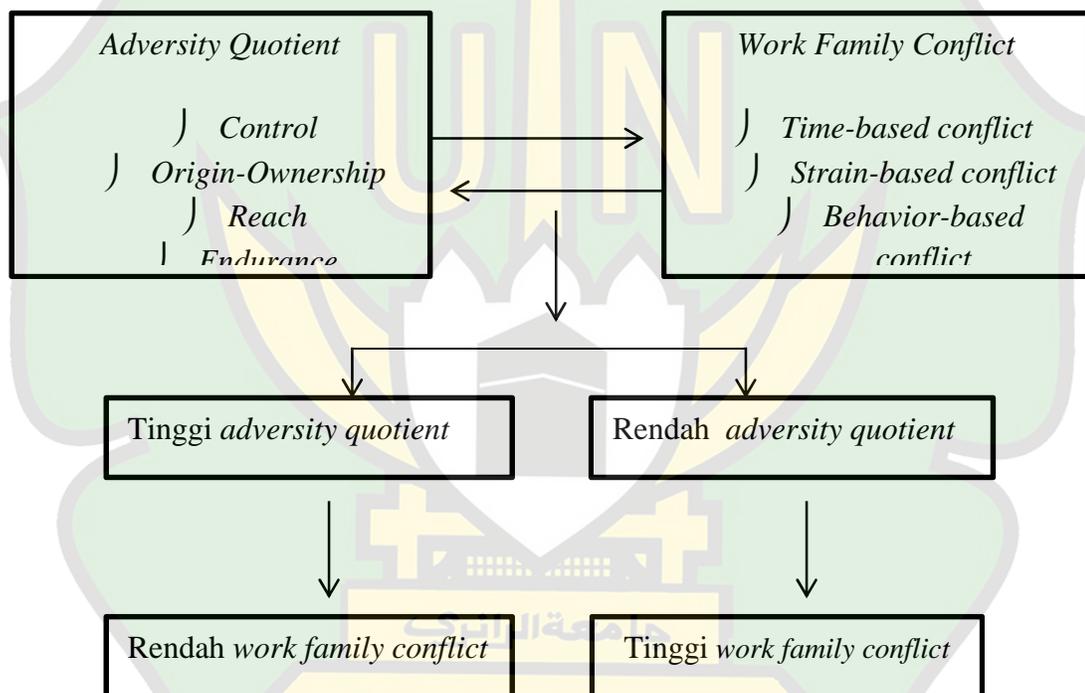
peran lain, dan perilaku yang diharapkan pada salah satu peran membuat individu untuk memenuhi perilaku yang lain (hlm.77).

Untuk menyeimbangkan *work family conflict* maka dibutuhkan *adversity quotient*. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Arfidianingrum, Nuzulia dan Fadhallah (2013), menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *adversity quotient* dengan *work family conflict* yaitu semakin tinggi *adversity quotient* yang dimiliki oleh individu maka semakin rendah *work family conflict*, sebaliknya semakin rendah *adversity quotient* maka akan semakin tingginya *work family conflict* (hlm.16).

Menurut Stoltz (2000) *adversity quotient* merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam mengamati kesulitan dan mengolah kesulitan tersebut dengan kecerdasan yang dimiliki sehingga menjadi sebuah tantangan untuk di selesaikan (hlm.8). Arfidianingrum, Nuzulia dan Fadhallah (2013) individu yang memiliki dimensi *control* yang baik akan mampu mengendalikan dirinya sehingga dapat mengontrol emosinya dengan baik. Individu yang memiliki dimensi *origin* dan *ownership* (asal-usul pengakuan) yang baik akan bertanggung jawab dan berusaha menyelesaikan masalah setiap permasalahannya. Individu dengan dimensi *reach* (jangkauan) yang baik akan mampu membatasi setiap masalah yang ada agar tidak merambat ke masaah yang lain. Individu yang memiliki dimensi *endurance* (daya tahan) yang tinggi maka ia akan bersikap optimis, tidak mudah putus asa dan berupaya menyelesaikan setiap masalah dan kesulitan yang timbul berkaitan dengan *work family conflict* yang dialaminya (hlm.15).

Berdasarkan penjelasan diatas dapat dikatakan bahwa *adversity quotient* merupakan salah satu bagian faktor individu yang mempengaruhi terjadinya *work family conflict* yang dialami oleh Polwan. Polwan yang memiliki *adversity quotient* tinggi akan dapat menampilkan perilaku adaptif dalam merespon kesulitan yang timbul sehingga dapat meminimalisirkan terjadi *work family conflict*.

**Gambar 2.1** Bagan Hubungan *Adversity Quotient* dengan *Work Family Conflict*



#### D. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah terdapat hubungan negatif antara *Adversity Quotient* dengan *Work Family Conflict* pada Polisi Wanita yang bekerja di Markas Kepolisian Negara Republik Indonesia Daerah Aceh.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan dan Metode Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian korelasi. Metode penelitian kuantitatif adalah sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Penelitian korelasi adalah penelitian yang dilakukan untuk melihat suatu hubungan dan tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih tanpa adanya upaya untuk mempengaruhi variabel tersebut sehingga tidak adanya manipulasi (Sugiyono, 2017, hlm.7).

#### **B. Identifikasi Variabel Penelitian**

1. Variabel bebas (X) : *Adversity Quotient*
2. Variabel Terikat (Y) : *Work Family Conflict*

#### **C. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

1. Pengertian *Adversity Quotient*

Peneliti merujuk kepada pengertian *adversity quotient* yang dikemukakan oleh Stoltz (2000) yaitu *adversity quotient* merupakan suatu kemampuan individu untuk dapat bertahan dalam menghadapi segala macam kesulitan sampai menemukan jalan keluar, memecahkan berbagai macam permasalahan, mereduksi hambatan dan

rintangan dengan mengubah cara berfikir dan sikap terhadap kesulitan tersebut menjadi peluang untuk meraih tujuan atau kesuksesan.

*Adversity quotient* diukur dengan menggunakan Skala *Adversity Quotient* berdasarkan teori yang mengacu pada dimensi yang di kemukakan oleh stoltz (2000) yang di singkat dengan *C02RE*, yaitu *control* (kendali), *origin dan ownership* (asal-usul dan pengakuan), *reach* (jangkauan), dan *endurance* (daya tahan).

## 2. Pengertian *Work Family Conflict*

Peneliti merujuk pada pengertian *Work family conflict* yang dikemukakan oleh Greenhaus dan Beutell (1985) yaitu suatu bentuk konflik peran yang terjadi dimana individu tidak dapat menjalankan kedua peran sekaligus secara bersamaan. Waktu yang digunakan untuk memenuhi salah satu peran membuat individu sulit untuk memenuhi peran lain. *Work family conflict* diukur dengan menggunakan Skala *Work Family Conflict* berdasarkan teori yang mengacu pada aspek-aspek yang dikemukakan oleh Greenhaus dan Beutell Greenhaus (1985) yaitu *time-based conflict* (konflik berdasarkan waktu), *strain-based conflict* (konflik berdasarkan ketegangan), dan *behavior-based conflict* (konflik berdasarkan perilaku).

## D. Subjek Penelitian

### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016, hlm.61). Populasi

dalam penelitian ini adalah Polwan yang sudah menikah dan bekerja di Polda Aceh sebanyak 90 orang (Data SDM, Polda Aceh, 2018) . Setelah populasi penelitian ditentukan, maka ditetapkan sampelnya.

## 2. Sampel

Sugiyono (2016, hlm. 62) menyatakan bahwa Sampel adalah bagian jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representative* (mewakili). Lebih lanjut Sugiyono teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling*. Teknik *simple random sampling* yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi yang mempunyai ciri-ciri tertentu sampai jumlah kuota yang diinginkan terpenuhi yang dilakukan secara acak ( hlm.63).

Sampel dalam penelitian ini diambil berdasarkan taraf kesalahan 5% berarti taraf kepercayaan 95% yang diberikan table penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu yang dikembangkan dari Isaac dan Michael maka jumlah sampel dalam penelitian ini 72 orang. (Sugiyono, 2016, hlm.71)

Adapun kriteria sampel yang ditentukan sebagai berikut:

- a. Bekerja sebagai Polwan di Polda Aceh
- b. Sudah menikah
- c. Memiliki anak minimal 1 orang
- d. Bersedia menjadi subjek penelitian.

## E. Teknik Pengumpulan Data

### 1. Prosedur Penelitian

#### a. Persiapan Alat Ukur Penelitian

Tahapan pertama dalam pelaksanaan penelitian yaitu mempersiapkan alat ukur untuk pengumpulan data penelitian. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan skala *adversity quotient* dan skala *work family conflict* yang di susun menggunakan teknik skala *likert*.

Menurut Sugiyono (2017) skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan teknik skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun *item-item* instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (hlm. 93).

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini merupakan modifikasi dari skala *likert*. Dimana masing-masing skala memiliki ciri empat alternatif jawaban yang dipisahkan menjadi pernyataan *favorable* dan pernyataan *unfavorable* tanpa menggunakan jawaban ragu-ragu. Hal tersebut dilakukan karena dengan adanya jawaban ragu-ragu dapat menimbulkan kecenderungan subjek untuk menjawab ragu-ragu terutama bagi subjek yang tidak bisa mengambil keputusan.

Berikut adalah alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini:

1) Skala *Adversity Quotient*

Skala *Adversity quotient* dalam penelitian ini mengacu pada dimensi-dimensi *adversity quotient* yang disusun berdasarkan teori Stoltz (2000) yang meliputi : *Control* (pengendalian), *origin-ownership* (asal-usul dan pengakuan), *reach* (jangkauan), *endurance* (daya tahan). Skala ini merupakan modifikasi dari skala *adversity quotient* yang disusun oleh Dwi Wahyu So'imah (2010) dengan memodifikasi daftar pernyataan agar sesuai dengan kondisi peneliti.

a) *Control* (pengendalian)

Dimensi ini mengukur sejauh mana seseorang mampu mempengaruhi dan mengendalikan respon individu secara positif terhadap situasi apapun.

b) *Origin-Ownership* (asal-usul dan pengakuan)

Dimensi ini mempertanyakan dua hal mengenai siapa atau apa yang menjadi asal-usul atau penyebab dari suatu kesulitan dan sejauh mana seseorang menanggung akibat dari suatu situasi sulit tersebut.

c) *Reach* (jangkauan)

Dimensi ini mengukur sejauh manakah kesulitan menjangkau bidang lain dalam pekerjaan dan kehidupannya.

d) *Endurance* (daya tahan)

Dimensi ini mengukur dua hal yang berkaitan dengan seberapa lama kesulitan ini akan berlangsung dan seberapa lama penyebab kesulitan akan berlangsung.

Bobot keseluruhan dari pengukuran skala *adversity quotient* ini terdiri 34 butir *item*, masing-masing terdiri dari 17 butir *item favorable* dan 17 butir *item unfavorable*. *Item favorable* bila pertanyaan mendukung adanya *adversity quotient* yang dialami oleh Polwan, sedangkan *unfavorable* bila pernyataan tidak mendukung adanya *adversity quotient* yang dialami oleh Polwan.

**Table 3.1 Blue Print Skala Adversity Quotient**

No	Aspek	Favorable	Unfavorable	Jumlah	%
1.	<i>Control</i> (pengendalian)	1,17,25,33,34	5,9,13,21,29,	10	29,5
2.	<i>Origin</i> (asal-usul) <i>Ownership</i> (pengakuan)	2,10,18,26	6,14,22,30	8	23,5
3.	<i>Reach</i> (jangkauan)	3,11,19,27	7,15,23,31	8	23,5
4.	<i>Endurance</i> (daya tahan)	4,12,20,28	8,16,24,32	8	23,5
	Total	17	17	34	100

Skala *adversity quotient* ini memiliki empat alternatif jawaban, yaitu **Sangat Setuju**, **Setuju**, **Tidak Setuju**, dan **Sangat Tidak Setuju**. Penilaian skala *adversity quotient* pada *item favorable* bergerak dari empat hingga satu, sedangkan pada *item unfavorable* bergerak dari satu hingga empat.

**Tabel 3.2 Skor item Skala Aversity Quotient**

Jawaban	Favorable	Unfavorable
SS (Sangat Setuju)	4	1
S (Setuju)	3	2
TS (Tidak Setuju)	2	3
STS (Sangat Tidak Setuju)	1	4

## 2. Skala *Work Family Conflict*

*Work family conflict* dalam penelitian ini akan di ukur dengan menggunakan skala *work family conflict* yang mengacu pada aspek-aspek *work family conflict* yang disusun berdasarkan teori Greenhaus dan Beutell (1985) yang meliputi: *Time-based conflict* (konflik berdasarkan waktu), *strain-based conflict* (konflik berdasarkan ketegangan), *behavior-based conflict* (konflik berdasarkan perilaku). Skala ini merupakan modifikasi dari Yulia Rahmadhani Qwanthala (2017) dengan memodifikasi daftar pernyataan dan sebaran nomer item agar sesuai dengan kondisi peneliti.

### a) *Time-based conflict* (konflik berdasarkan waktu)

Dimensi ini mengukur berapa banyak waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga).

### b) *Strain-based conflict* (konflik berdasarkan ketegangan)

Dimensi ini melihat tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya.

### c) *Behavior based conflict* (konflik berdasarkan perilaku)

Dimensi ini melihat ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga).

Bobot keseluruhan dari pengukuran skala *adversity quotient* ini terdiri 34 butir *item*, masing-masing terdiri dari 19 butir *item favorable* dan 12 butir *item unfavorable*. *Item favorable* bila pertanyaan mendukung adanya *work family conflict*

yang dialami oleh Polwan, sedangkan *unfavorable* bila pernyataan tidak mendukung adanya *work family conflict* yang dialami oleh Polwan.

**Tabel 3.3 Blue Print Skala Work Family Conflict**

No	Aspek	Favorable	Unfavorable	Jumlah	%
1.	<i>Time-based conflict</i> (konflik berdasarkan waktu)	1,4,11,20,26,	8,9,15,24,25	10	32,2
2.	<i>Strain-based conflict</i> (konflik berdasarkan ketegangan)	3,13,18,19,21,2 7,30,31	10,16,17,22	12	38,7
3.	<i>Behavior-based conflict</i> (konflik berdasarkan perilaku)	2,5,6,7,12,14	23,28,29	9	29,1
	Total	19	12	31	100

Skala *adversity quotient* ini memiliki empat alternatif jawaban, yaitu **Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju, dan Sangat Tidak Setuju**. Penilaian skala *adversity quotient* pada *item favorable* bergerak dari empat hingga satu , sedangkan pada *item unfavorable* bergerak dari satu hingga empat

**Tabel 3.4 Skor item Skala Aversity Quotient**

Jawaban	Favorable	Unfavorable
SS (Sangat Setuju)	4	1
S (Setuju)	3	2
TS (Tidak Setuju)	2	3
STS (Sangat Tidak Setuju)	1	4

b. Pelaksanaan Uji Coba (*try out*) Alat Ukur

Uji coba (*try out*) dilaksanakan pada tanggal 30 november 2018 sampai dengan 13 Desember 2018 kepada 60 orang subjek yang memiliki kriteria sama

dengan penelitian, yaitu wanita yang sudah bekerja dan sudah menikah. Adapun pelaksanaan *try out* dilakukan dengan menyebarkan skala secara *online* dengan alamat *website* <https://goo.gl/forms/1YvcYvtToI7TnWns1> ditujukan kepada subjek yang memenuhi kriteria penulis melalui media sosial. Setiap subjek diberikan dua skala psikologi dengan total 65 butir *item*, masing-masing terdiri dari 34 *item adversity quotient* dan 31 *item work family conflict*. Penulis juga menyebarkan skala secara *offline* yaitu menyebarkan skala kepada subjek memiliki kriteria yang telah ditetapkan. Setelah semua skala sudah di isi kemudian melakukan skoring dan analisis kedua skala dengan menggunakan bantuan program *SPSS* versi 20 *for windows*.

#### c. Proses Pelaksanaan Penelitian

Proses pengumpulan data penelitian berlangsung dari tanggal 18 Desember 2018 sampai dengan 2 Januari 2019. Adapun penyebaran skala dibantu oleh teman-teman dengan menyebarkan skala penelitian kepada Polwan yang bekerja di Polda Aceh di berbagai satuan kerja (SATKER). Pada saat pengumpulan data, penyebaran skala yang dilakukan oleh penulis dan teman-teman tidak langsung diisikan oleh para responden tetapi ada juga skala-skala yang ditinggalkan sampai beberapa hari.

## F. Validitas dan Reabilitas Alat Ukur

### 1. Validitas

Menurut Periantalo (2015, hlm.17-18) validitas adalah syarat utama dari alat ukur yang baik. Apabila suatu alat ukur menunjukkan validitas tinggi, maka benar

apa yang hendak diukur. Validitas mengacu pada kecermatan alat ukur mengukur apa yang hendak di ungkap. Uji validitas yang dilakukan dalam penelitian ini adalah validitas isi (*content validity*). Menurut Azwar (2016), validitas isi merupakan validitas yang diestimasi dan dikuantifikasi lewat pengujian terhadap isi skala melalui *expert review* oleh beberapa *reviewer* yaitu dosen di Fakultas Psikologi yang *expert* di bidang Psikologi untuk memeriksa masing-masing *item* mencerminkan ciri perilaku yang ingin di ukur. Oleh karena itu, untuk mencapai validitas tersebut, maka skala yang telah disusun akan dinilai oleh beberapa *reviewer*.

Menurut Azwar (2015) keputusan mengenai keselarasan atau relevansi *item* dengan tujuan ukur skala tidak dapat didasarkan hanya pada penilaian penulis soal sendiri, tapi juga memerlukan kesepakatan penilaian dari beberapa penilaian yang kompeten (*expert judgement*). Tentu tidak diperlukan kesepakatan penuh (100%) dari semua penilai untuk menyatakan bahwa suatu *item* adalah relevan dengan tujuan ukur skala. Apabila sebagian besar penilai sepakat bahwa suatu *item* adalah relevan, maka *item* tersebut dinyatakan sebagai *item* yang layak mendukung validitas isi skala. Dengan melihat keselarasan dan relevansi antara *favorable* yang disediakan dengan indikator keperilakuannya dapat dievaluasi bahwa *item* yang bersangkutan adalah relevan dengan indikatornya. Bila para penilai umumnya berpendapat sama, maka proses validasi logis *item* tersebut selesai (hlm.132-133).

Komputasi validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah komputasi *CVR (Content Validity Ratio)*. Data yang digunakan untuk menghitung *CVR* diperoleh dari hasil penelitian sekelompok ahli yang disebut *subject matter experts*

(SME). Para SME diminta menilai apakah suatu *item* esensial dan relevan atau tidak dengan tujuan pengukuran skala. Suatu *item* dikatakan esensial apabila *item* tersebut dapat mempresentasikan dengan baik tujuan pengukuran (Azwar, 2015, hlm.135).

Adapun CVR dirumuskan sebagai berikut:

$$CVR = (2n_e/n) - 1$$

Keterangan:

$n_e$  = Banyaknya SME yang menilai suatu *item* “esensial”

$n$  = Banyaknya SME yang melakukan penilaian

Hasil komputasi CVR dari skala *adversity quotient* yang penulis pakai dengan *expert judgment* sebanyak tiga orang, dapat dilihat pada tabel 3.5 di bawah ini:

**Tabel 3.5 Koefisien CVR Skala Adversity Quotient**

No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR
1.	1	18.	0,33
2.	1	19.	1
3.	1	20.	1
4.	1	21.	1
5.	1	22.	0,33
6.	1	23.	0,33
7.	1	24.	0,33
8.	0,33	25.	1
9.	0,33	26.	0,33
10.	0,33	27.	0,33
11.	0,33	28.	0,33
12.	1	29.	0,33
13.	0,33	30.	0,33
14.	0,33	31.	0,33
15.	0,33	32.	0,33
16.	0,33	33.	1
17.	0,33	34.	1

Hasil komputasi *CVR* dari skala *work family conflict* yang penulis pakai dengan *expert judgment* sebanyak tiga orang, dapat dilihat pada tabel 3.6 di bawah ini:

**Tabel 3.6 Koefisien *CVR* Skala *Work Family Conflict***

No	Koefisien <i>CVR</i>	No	Koefisien <i>CVR</i>
1.	0,33	17.	1
2.	1	18.	1
3.	1	19.	1
4.	0,33	20.	1
5.	1	21.	0,33
6.	1	22.	1
7.	1	23.	0,33
8.	0,33	24.	1
9.	1	25.	1
10.	0,33	26.	1
11.	1	27.	0,33
12.	1	28.	0,33
13.	0,33	29.	1
14.	1	30.	0,33
15.	1	31.	0,33
16.	1		

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penilaian *SME* pada dua skala di atas (table 3.5 dan 3.6) dapat dilihat bahwa semua koefisien *CVR* di atas nol (0). Sehingga semua *item* dinyatakan valid.

## 2. Reliabilitas

Suatu pengukuran yang mampu menghasilkan data yang memiliki tingkat reabilitas tinggi disebut sebagai pengukuran yang reliable (Azwar, 2015, hlm.80). Secara statistik bertujuan untuk melihat daya beda *item*, yaitu dengan

mengkorelasikan masing-masing *item* dengan nilai total *item*. Perhitungan daya beda *item-item* menggunakan menggunakan koefesien korelasi *product moment* dari Pearson.

Berikut rumus korelasi *product moment*:

$$r_{iX} = \frac{\sum iX - (\sum i)(\sum X)/n}{\sqrt{[\sum i^2 - (\sum i)^2/n][\sum X^2 - (\sum X)^2/n]}}$$

Keterangan:

*i* = Skor *item*

*X* = Skor skala

*n* = Banyaknya responden

Kriteria dalam pemilihan *item* yang peneliti gunakan berdasarkan korelasi *item* total yaitu menggunakan batasan  $r_{iX} \geq 0,25$  untuk *item adversity quotient* dan batasan  $r_{iX} \geq 0,25$  untuk *item work family conflict*. Semua *item* yang mencapai koefisien korelasi 0,25 daya bedanya dianggap memuaskan. Sebaliknya *item* yang memiliki harga  $r_{iX}$  kurang dari 0,25 dapat diinterpretasikan sebagai *item* yang memiliki daya beda rendah (Azwar, 2015 ,hlm.86).

Hasil analisa daya *item* masing-masing skala (*adversity quotient* dan *work family conflict*) dapat dilihat pada table 3.7 dan 3.8 di bawah ini:

**Table 3.7 Koefisien Daya Beda Item Skala Adversity Quotient**

No	$r_{iX}$	No	$r_{iX}$	No	$r_{iX}$
1.	0,444	13.	0,411	25.	0,299
2.	0,272	14.	0,277	26.	0,326
3.	0,513	15.	-0,078	27.	0,325
4.	0,288	16.	0,249	28.	0,411
5.	0,530	17.	0,155	29.	0,287
6.	-0,058	18.	0,504	30.	0,385
7.	0,440	19.	0,478	31.	0,159
8.	0,513	20.	0,504	32.	0,488
9.	0,385	21.	0,178	33.	0,060
10.	0,334	22.	0,153	34.	0,456
11.	-0,159	23.	0,154		
12.	0,122	24.	0,253		

Berdasarkan tabel 3.7 diatas, dari jumlah 34 *item* pernyataan maka diperoleh 23 *item* yang terpilih dan 11 *item* yang tidak terpilih (6, 11, 12, 15, 16, 17, 21, 22, 23, , 31, 33). Selanjutnya 22 *item* tersebut akan dilakukan analisis reliabilitas.

**Table 3.8 Koefisien Daya Beda Item Skala Work Family Conflict**

No	$r_{iX}$	No	$r_{iX}$	No	$r_{iX}$
1	0,455	12	0,369	23	0,409
2	0,331	13	0,376	24	0,248
3	0,500	14	0,123	25	-0,245
4	0,623	15	0,331	26	0,422
5	0,180	16	0,389	27	0,291
6	0,509	17	0,369	28	0,202
7	-0,078	18	0,348	29	0,131
8	0,627	19	0,286	30	0,422
9	0,533	20	0,256	31	0,389
10	0,073	21	0,337		
11	0,261	22	0,274		

Berdasarkan tabel 3.8 diatas, dari jumlah 31 *item* pernyataan maka diperoleh 23 *item* terpilih dan 8 *item* yang tidak terpilih (5, 7, 10, 14, 24, 25, 28, 29). Selanjutnya 23 *item* tersebut akan dilakukan analisis reliabilitas.

Adapun untuk menghitung koefisien reliabilitas kedua skala ini, menggunakan teknik Alpha dengan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = 2 \left[ 1 - \frac{S_{y1}^2 + S_{y2}^2}{S_x^2} \right]$$

Keterangan:

$S_{y1}^2$  dan  $S_{y2}^2$  = Varians skor Y1 dan Varians skor Y2  
 $S_x^2$  = Varians skor X

Hasil analisis reliabilitas pada skala *adversity quotient* diperoleh  $r_{iX} = 0,804$ . Selanjutnya penulis melakukan analisis reliabilitas tahap kedua dengan membuang 11 *item* yang tidak terpilih (daya beda yang rendah). Hasil analisis reliabilitas pada skala *adversity quotient* tahap kedua, diperoleh  $r_{iX} = 0,851$ . Sedangkan hasil analisis reliabilitas pada skala *work family conflict* diperoleh  $r_{iX} = 0,810$ . Selanjutnya penulis melakukan reliabilitas tahap kedua dengan membuang 8 *item* yang tidak terpilih (daya beda yang rendah). Hasil analisis reliabilitas pada skala *work family conflict* tahap kedua diperoleh  $r_{iX} = 0,849$ .

Uji coba tahap pertama menunjukkan indeks daya beda pernyataan skala *adversity quotient* berkisar antara -0,159 hingga 0,530. Uji coba tahap kedua menunjukkan indeks daya beda pernyataan skala *adversity quotient* berkisar antara 0,232 hingga 0,560 dan indeks daya beda pernyataan skala *work family conflict* tahap

pertama berkisar antara -0,245 hingga 0,627, dan indeks daya beda pernyataan skala *work family conflict* tahap kedua berkisar antara 0,269 hingga 0,630.

Berdasarkan hasil validitas dan reliabilitas diatas, penulis memaparkan *blue print* dari kedua skala tersebut sebagaimana yang dipaparkan pada tabel 3.9 dan tabel 3.10 dibawah ini:

**Table 3.9 Blue Print Akhir Skala Adversity Quotient**

No	Aspek	Favorable	Unfavorable	Jumlah
1.	<i>Control</i> (pengendalian)	1,6,23,	5,9,12,13	7
2.	<i>Origin</i> (asal-usul) <i>Ownership</i> (pengakuan)	2,10,15,18	14,21	6
3.	<i>Reach</i> (jangkauan)	3,16,19	7	4
4.	<i>Endurance</i> (daya tahan)	4,17,20	8,11,22	6
	Total	13	10	23

**Tabel 3.10 Blue Print Akhir Skala Work Family Conflict**

No	Aspek	Favorable	Unfavorable	Jumlah
1.	<i>Time-based conflict</i> (konflik berdasarkan waktu)	1,4,7,11,20	8,9,15	8
2.	<i>Strain-based conflict</i> (konflik berdasarkan ketegangan)	3,5,10,13,14,18 ,19,21	16,17,22	11
3.	<i>Behavior-based conflict</i> (konflik berdasarkan perilaku)	2,6,12	23	4
	Total	16	7	23

## G. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

### 1. Teknik Pengolahan Data

Menurut Siregar (2014). Pengolahan data dengan pendekatan kuantitatif adalah suatu proses dalam memperoleh data ringkasan dengan menggunakan cara-cara atau rumus tertentu. Pengolahan data meliputi kegiatan sebagai berikut:

a. *Editing* adalah proses pengecekan atau pemeriksaan data yang telah berhasil dikumpulkan dari lapangan, karena ada kemungkinan data yang telah masuk tidak memenuhi syarat atau tidak dibutuhkan. Tujuan dilakukan *editing* yaitu untuk mengoreksi kesalahan-kesalahan dan kekurangan data yang terdapat pada catatan lapangan. Kesalahan data dapat diperbaiki dan kekurangan data dilengkapi dengan mengulangi pengumpulan data, atau dengan cara penyisipan data (interpolasi). Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam proses *editing*, antara lain:

#### 1) Pengambilan Sampel

Perlu dicek saat pengambilan sampel sudah memenuhi kaidah-kaidah pengambilan sampel atau belum. Kegiatan berupa pengecekan kategori sampel jenis sampel yang digunakan, dan penentuan jumlah sampel.

#### 2) Kejelasan Data

Kegiatan pada tahap ini adalah mengecek apakah data yang telah masuk dapat dibaca dengan jelas, jika terdapat tulisan tangan atau singkatan yang kurang jelas perlu dilakukan verifikasi kepada pengumpulan data.

### 3) Kelengkapan Isian

Tahap ini dilakukan pengecekan apakah sistem responden ada yang kosong atau tidak, bila kosong ada dua kemungkinan pertama memang tidak ada jawaban atau kemungkinan kedua responden menolak menjawab.

### 4) Keserasian Jawaban

Tahap ini dilakukan pengecekan keserasian jawaban responden, ini dilakukan untuk menghindari terjadinya jawaban responden yang bertentang.

b. *Codeting* adalah kegiatan pemberian kode tertentu pada tiap-tiap data yang termasuk kategori yang sama. Kode adalah isyarat yang dibuat dalam bentuk angka-angka atau huru untuk membedakan antara data atau identitas data yang akan dianalisis.

c. Tabulasi adalah proses penempatan data ke dalam bentuk tabel yang telah diberi kode sesuai dengan kebutuhan analisis. Tabel-tabel yang dibuat sebaiknya mampu meringkas agar memudahkan dalam proses analisis data (hlm.125-127).

## 2. Analisis Data

### a. Uji Prasyarat

Priyatno dalam Sho'imah (2010) menyatakan langkah pertama yang harus dilakukan untuk menganalisa data penelitian yaitu dengan cara uji prasyarat. Uji prasyarat yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut

### 1) Uji Normalitas Sebaran

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data terdistribusi normal atau tidak. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikan lebih besar dari 0,05 (hlm.64)

### 2) Uji Linieritas Hubungan

Asumsi ini menyatakan bahwa untuk setiap persamaan regresi linier, hubungan antara variabel independen dan dependen harus linier. (Santoso,P.B, & Ashari, 2005, hlm.244). Priyatno dalam Sho'imah (2010) uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Pengujian linieritas dalam penelitian ini menggunakan *test for linierity* dengan bantuan computer program SPSS versi 20. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikan lebih dari 0,05 (hlm.65).

### b. Uji Hipotesis

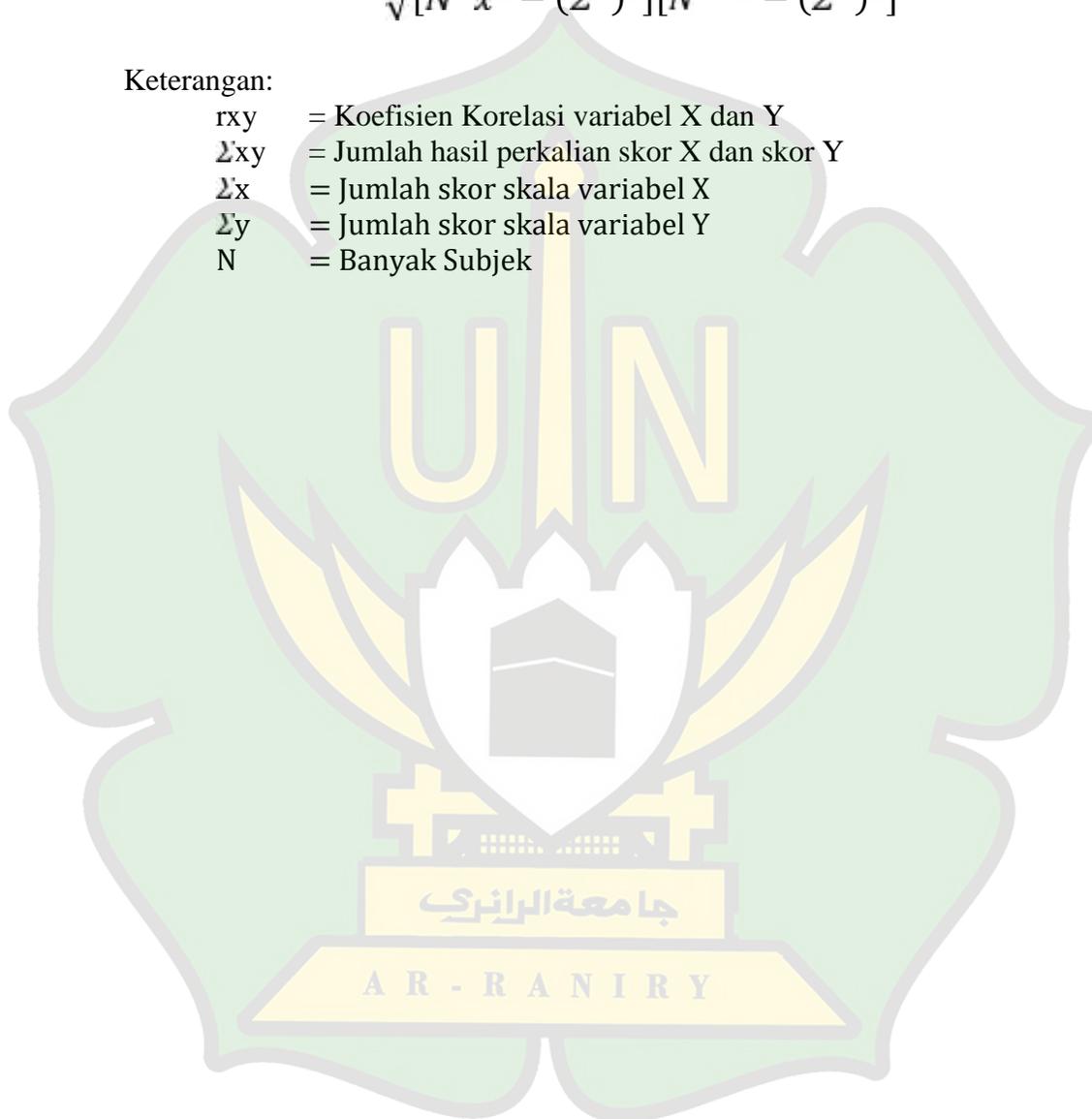
Setelah uji asumsi terpenuhi, maka dilakukan uji hipotesis penelitian. Untuk menguji hipotesis yang diajukan pada penelitian ini yaitu bahwa *adversity quotient* berkorelasi terhadap *work family conflict* pada Polwan, maka teknik analisis data yang digunakan yaitu dengan metode parametik. Analisis penelitian data yang dipakai adalah dengan bantuan komputer program SPSS.

Adapun rumus korelasi, sebagai berikut:

$$r = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N \sum x^2 - (\sum x)^2][N \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan:

- $r_{xy}$  = Koefisien Korelasi variabel X dan Y
- $\sum xy$  = Jumlah hasil perkalian skor X dan skor Y
- $\sum x$  = Jumlah skor skala variabel X
- $\sum y$  = Jumlah skor skala variabel Y
- N = Banyak Subjek



## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Subjek Penelitian

Penelitian dilakukan diberbagai satuan kerja (SATKER) Polda Aceh dengan jumlah sampel 72 orang polwan yang sudah berkeluarga. Data demografi sampel yang diperoleh dari penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 4.1. Data Demografi Sampel Penelitian**

No	Deskripsi Sampel	Kategori	Jumlah	Persentase	Total
1.	Usia	24	5	7	100%
		25	6	8,4	
		27	8	11,1	
		29	6	8,4	
		30	5	7	
		31	9	12,5	
		32	10	13,9	
		35	7	9,8	
		37	5	7	
		40	3	4,2	
		42	3	4,2	
2.	Jumlah Anak	44	3	4,2	100%
		45	2	2,8	
		1	24	33,3	
		2	25	34,7	
		3	18	25	
		4	5	7	

No	Deskripsi Sampel	Kategori	Jumlah	Persentase	Total
3.	Satuan Kerja	ITWASDA	3	4,1	100%
		RO RENA	5	7	
		RO SDM	6	8,4	
		RO SARPRAS	5	7	
		DITRESKRIMUM	4	5,6	
		DITINTELKAM	3	4,1	
		DITPOLAIR	3	4,1	
		DITSABHARA	2	2,8	
		DITLANTAS	18	25	
		BID TI	4	5,6	
		BIDHUMAS	2	2,8	
		BIDKUM	2	2,8	
		BIDPROPAM	4	5,6	
		BIDDOKKES	5	7	
		SETUM	3	4,1	
		SPKT	3	4,1	
		4.	Pangkat	BRIPDA	
BRIPTU	6			8,3	
BRIGPOL	10			13,9	
BRIPKA	11			15,2	
AIPDA	6			8,3	
AIPTU	6			8,3	
IPDA	8			11,1	
IPTU	7			9,7	
AKP	4			5,6	
KOMPOL	5			7	
AKBP	4			5,6	

Berdasarkan tabel 4.1 diatas, dapat dilihat bahwa sampel dengan usia 32 tahun berjumlah 10 orang (13,9%), kemudia usia 31 berjumlah 9 orang (12,5%), usia 27 berjumlah 8 orang (11,1%), usia 35 berjumlah 7 orang (9,8%), usia 29 dan 25 masing-masing berjumlah 6 orang (8,4%), usia 37,30 dan 24 masing berjumlah 5 orang (7%), usia 40,42 dan 44 masing-masing berjumlah 3 orang (4,2%) dan usia 45 berjumlah 2 orang (2,8%). Berdasarkan dari jumlah anak, sampel yang memiliki 2

orang anak berjumlah 25 orang (34,7%), yang memiliki 1 orang anak berjumlah 24 orang (33,3%), yang memiliki 3 orang anak berjumlah 18 orang (25%), dan yang memiliki 4 orang anak berjumlah 5 orang (7%).

Berdasarkan satuan kerja (SATKER), Polwan yang bertugas di DITLANTAS berjumlah 18 orang (25%), yang bertugas di BIRO SDM 6 orang (8,4%), yang bertugas di BIRO SARPRAS, BIRO RENA dan BIDDOKKES masing-masing berjumlah 5 orang (7%), yang bertugas di DITRESKRIMUM, BID TI dan BIDPROPAM masing-masing berjumlah 4 orang (5,6%), yang bertugas di ITWASDA, DITINTELKAM, DITPOLAIR, SETUM dan SPKT berjumlah 3 orang (4,1%) dan yang bertugas di DITSABHARA, BIDHUMAS, dan BIDKUM berjumlah 2 orang (2,8%). Selanjutnya berdasarkan Pangkat, BRIPKA berjumlah 11 orang (15,2%), BRIGPOL berjumlah 10 orang (13,9%), IPDA berjumlah 8 orang (11,1%), IPTU berjumlah 7 orang (9,7%), BRIPTU, AIPDA dan AIPTU masing-masing berjumlah 6 orang (8,3%), BRIPDA dan KOMPOL masing-masing berjumlah 5 orang (7%) dan AKP dan AKBP masing-masing berjumlah 4 orang (5,5%).

## **B. Hasil Penelitian**

### **1. Kategorisasi Data Penelitian**

Pembagian kategori sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kategori berdasarkan model distribusi normal dengan kategori jenjang (ordinal). Menurut Azwar (2015) kategorisasi jenjang (ordinal ) merupakan penempatan individu ke dalam kelompok-kelompok yang posisinya benjenjang menurut suatu

kontinum berdasarkan atribut yang diukur. Pengkategorian ini diperoleh dengan dengan membuat skor subjek berdasarkan besarnya satuan deviasi standar populasi (SD). Karena kategorisasi ini bersifat relatif, maka luasnya interval yang mencakup setiap kategori yang diinginkan dapat ditetapkan secara subjektif selama penetapan itu berada dalam batas kewajaran dan dapat diterima akal. Deskripsi data hasil penelitian tersebut dapat dijadikan batasan dalam pengkategorian sampel penelitian yang dapat digunakan yaitu rendah, sedang dan tinggi (hlm.147-149).

a. Skala *Adversity Quotient*

Analisis secara deskriptif dilakukan untuk melihat deskripsi data hipotetik (yang mungkin terjadi) dan empiris (berdasarkan hasil dilapangan) dari variabel *adversity quotient*. Deskripsi hasil penelitian adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.2 Deskripsi Data Penelitian Skala *Adversity Quotient***

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Xmaks	Xmin	Mean	SD	Xmaks	Xmin	Mean	SD
<i>Adversity Quotient</i>	92	23	57,5	11,5	92	47	65,7	8

Keterangan Rumus Skor Hipotetik:

1. Skor minimal (Xmin) adalh hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban.
2. Skor maksimal (Xmaks) adalah hasil perkalian jumlah skala dengan nilai paling tinggi dari pembobotan jawaban.
3. Rata-rata (mean) dengan rumus  $\pi = (\text{skor maks} + \text{skor min}) / 2$
4. Standar deviasi ( $\sigma$ ) dengan rumus  $s = (\text{skor maks} - \text{skor min}) / 6$

Berdasarkan hasil statistik data penelitian pada tabel 4.2, analisis deskriptif secara hipotetik menunjukkan bahwa jawaban minimal adalah 23, maksimal 92, nilai

rata-rata 57,5, dan standar deviasi 11,5. Sementara data empirik menunjukkan jawaban minimal adalah 47, maksimal 92, nilai rata-rata 65,7, dan nilai standar deviasi 8.

Deskripsi data hasil penelitian tersebut dapat dijadikan batasan dalam pengkategorian sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori, yaitu rendah, sedang, dan tinggi dengan metode kategorisasi jenjang (ordinal).

Berikut rumus pengkategorian pada skala *adversity quotient*.

$$\begin{aligned} \text{Rendah} &= X < (\mu - 1,0\sigma) \\ \text{Sedang} &= (\mu - 1,0\sigma) \leq X < (\mu + 1,0\sigma) \\ \text{Tinggi} &= (\mu + 1,0\sigma) \leq X \end{aligned}$$

Keterangan:

$$\begin{aligned} \mu &= \text{Rata-rata empiric (mean)} \\ \sigma &= \text{Standar deviasi (SD)} \\ n &= \text{Jumlah subjek} \\ X &= \text{Rentang butir pernyataan} \end{aligned}$$

Berdasarkan rumus kategorisasi ordinal yang digunakan, maka didapat hasil kategorisasi skala *adversity quotient* adalah sebagaimana pada tabel berikut.

**Tabel 4.3. Kategorisasi *Adversity Quotient* pada Polisi wanita**

Kategori	Interval	Frekuensi (n)	Persentase
Rendah	$X < 58$	11	15,3 %
Sedang	$58 \leq X < 74$	52	72,2 %
Tinggi	$X \geq 74$	9	12,5 %
Jumlah		72	100 %

Hasil kategori *adversity quotient* pada tabel 4.3 diatas, menunjukkan bahwa Polwan yang memiliki *adversity quotient* sedang yaitu sebanyak 52 orang (72,2 %), sedangkan yang memiliki *adversity quotient* rendah sebanyak 11 orang (15,3 %). Sedangkan yang memiliki *adversity quotient* tinggi sebanyak 9 orang (12,5 %).

b. Skala *Work Family Conflict*

Analisis secara deskriptif dilakukan untuk melihat deskripsi data hipotetik (yang mungkin terjadi) dan empiris (berdasarkan hasil dilapangan) dari variabel *work family conflict*. Deskripsi hasil penelitian adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.4 Deskripsi Data Penelitian Skala *work family conflict***

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Xmaks	Xmin	Mean	SD	Xmaks	Xmin	Mean	SD
<i>Work family conflict</i>	92	23	57,5	11,5	77	23	58,3	9,7

Keterangan Rumus Skor Hipotetik:

1. Skor minimal (Xmin) adalah hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban.
2. Skor maksimal (Xmaks) adalah hasil perkalian jumlah skala dengan nilai paling tinggi dari pembobotan jawaban.
3. Rata-rata (Mean) dengan rumus  $\pi = (\text{skor maks} + \text{skor min}) / 2$
4. Standar deviasi ( $\sigma$ ) dengan rumus  $s = (\text{skor maks} - \text{skor min}) / 6$

Berdasarkan hasil statistik data penelitian pada tabel 4.4, analisis deskriptif secara hipotetik menunjukkan bahwa jawaban minimal adalah 23, maksimal 92, nilai rata-rata 57,5, dan standar deviasi 11,5. Sementara data empirik menunjukkan jawaban minimal adalah 23, maksimal 77, nilai rata-rata 58,3, dan nilai standar deviasi 9,7.

Deskripsi data hasil penelitian tersebut dapat dijadikan batasan dalam pengkategorian sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori, yaitu rendah, sedang, dan tinggi dengan metode kategorisasi jenjang (ordinal).

Berikut rumus pengkategorian pada skala *work family conflict*.

$$\begin{aligned} \text{Rendah} &= X < (\mu - 1,0\sigma) \\ \text{Sedang} &= (\mu - 1,0\sigma) \leq X < (\mu + 1,0\sigma) \\ \text{Tinggi} &= (\mu + 1,0\sigma) \leq X \end{aligned}$$

Keterangan:

$\mu$  = Rata-rata empiric (mean)

$\sigma$  = Standar deviasi (SD)

n = Jumlah subjek

X = Rentang butir pernyataan

Berdasarkan rumus kategorisasi ordinal yang digunakan, maka didapat hasil kategorisasi skala *work family conflict* adalah sebagaimana pada tabel berikut.

**Tabel 4.5. Kategorisasi *work family conflict* pada Polisi wanita**

Kategori	Interval	Frekuensi (n)	Persentase
Rendah	$X < 49$	9	12,5 %
Sedang	$49 \leq X < 68$	52	72,2 %
Tinggi	$X \geq 68$	11	15,3 %
Jumlah		72	100 %

Hasil kategori *work family conflict* pada tabel 4.5 diatas, menunjukkan bahwa Polwan yang memiliki *work family conflict* sedang yaitu sebanyak 52 orang (72,2 %), sedangkan yang memiliki *work family conflict* rendah sebanyak 9 orang (12,5 %). Sedangkan yang memiliki *work family conflict* tinggi sebanyak 11 orang (15,3 %).

## 2. Uji Prasyarat

Priyatno dalam Sho'imah (201, hlm.64) langkah pertama yang harus dilakukan untuk menganalisa data penelitian yaitu dengan cara uji prasyarat. Uji prasyarat yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut.

a. Uji Normalitas Sebaran

Hasil uji normalitas sebaran yang dilakukan terhadap kedua variabel penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.6 dibawah ini:

**Tabel 4.6 Uji Normalitas Sebaran Data Penelitian**

No	Variabel Penelitian	Koefisien K-S Z	P
1	<i>Adversity Quotient</i>	0,589	0,879
2	<i>Work Family Conflict</i>	0,736	0,651

Berdasarkan data tabel 4.6 diatas, memperlihatkan bahwa variabel *adversity quotient* berdistribusi normal K-S Z = 0,589, dengan  $p= 0,879 (> 0,05)$ , sedangkan sebaran data pada variabel *work family conflict* diperoleh sebaran data yang jua berdistribusi normal K-S Z = 0,736, dengan  $p= 0,651 (>0,05)$ . Karena kedua variabel berdistribusi normal, maka hasil penelitian ini dapat digeneralisasikan pada populasi penelitian ini.

b. Uji Linieritas Hubungan

Hasil uji linieritas hubungan yang dilakukan terhadap kedua variabel penelitian ini diperoleh data dapat dilihat pada tabel 4.7 di bawah ini:

**Tabel 4.7 Uji Linieritas Hubungan Data Penelitian**

Variabel Penelitian	<i>F Deviation From Linearity</i>	P
<i>Adversity Quotient</i> dengan <i>Work Family Conflict</i>	1.459	0,131

Berdasarkan tabel 4.7 diatas diperoleh Varian (*F Deviation From Linearity*) kedua variabel diatas yaitu  $F = 1.459$  dengan  $p = 0,131 (p>0,05)$ , maka dapat

disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel *adversity quotient* dengan *work family conflict* pada Polisi Wanita yang bekerja di Markas Kepolisian Negara Republik Indonesia Daerah Aceh.

### 3. Uji Hipotesis

Setelah terpenuhi uji prasyarat, maka langkah selanjutnya adalah dengan melakukan uji hipotesis yaitu menggunakan korelasi Pearson karena kedua variabel penelitian ini berdistribusi normal dan linier. Metode ini digunakan untuk menganalisa hubungan antara *adversity quotient* dengan *wok family conflict* pada Polisi Wanita yang bekerja di Markas Kepolisian Negara Republik Indonesia Daerah Aceh. Hasil analisis hipotesis dapat dilihat pada tabel 4.8 dibawah ini.

**Tabel 4.8 Uji Hipotesis Data Penelitian**

<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Pearson Correlation</b>	<b>P</b>
<i>Adversity Quotient</i> dengan <i>Work Family Conflict</i>	-0,419	0,000

Tabel 4.8 diatas menunjukkan koefisien korelasi sebesar -0,419 dengan  $p = 0,000$ , yaitu terdapat hubungan negatif yang sangat signifikan antara *adversity quotient* dengan *work family conflict* pada Polisi Wanita yang bekerja di Markas Kepolisian Negara Republik Indonesia Daerah Aceh. Hasil analisis pada penelitian ini juga menunjukkan sumbangan relatif dari kedua variabel yang dapat dilihat dari analisis *Measures of Assocation*. Hasil analisis tersebut menunjukkan nilai *r square* ( $r^2$ )= 0,175 artinya terdapat 17,5% pengaruh relatif *adversity quotient* dengan *work*

*family conflict* pada Polisi wanita (Polwan), sementara 82,5 % lagi, *work family conflict* dipengaruhi oleh faktor-faktor lain selain *adversity quotient*.

### C. Pembahasan

Berdasarkan hasil uji hipotesis data penelitian di atas diperoleh hasil koefisien korelasi  $r = -0,419$  dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ). Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis penelitian diterima yaitu ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara *adversity quotient* dengan *work family conflict* pada Polisi wanita. Artinya semakin tinggi *adversity quotient* seseorang maka semakin rendah *work family conflict* yang terjadi. Sebaliknya, semakin rendah *adversity quotient* seseorang maka semakin tinggi *work family conflict* yang terjadi.

Hasil penelitian tersebut didukung dengan penelitian sejenis yang dilakukan oleh Arfidianingrum, Nuzulia dan Fadhallah (2013), menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *adversity quotient* dengan *work family conflict* pada ibu yang bekerja (hlm.16).

Hasil analisis data secara deskriptif penelitian ini menunjukkan bahwa Polwan yang memiliki *adversity quotient* sedang yaitu sebanyak 52 orang (72,2 %), sedangkan yang memiliki *adversity quotient* rendah sebanyak 11 orang (15,3 %), dan yang memiliki *adversity quotient* tinggi sebanyak 9 orang (12,5 %). Hasil ini menunjukkan bahwa *adversity quotient* pada polisi wanita berada pada kategori sedang. Selain itu, hasil analisis data secara deskriptif juga menunjukkan *work family conflict* sedang yaitu sebanyak 52 orang (72,2 %), sedangkan yang memiliki *work*

*family conflict* rendah sebanyak 9 orang (12,5 %), dan yang memiliki *work family conflict* tinggi sebanyak 11 orang (15,3 %). Hasil ini menunjukkan bahwa *work family conflict* pada polisi wanita berada pada kategori sedang.

Meskipun secara empiris hipotesis penelitian sudah terbukti, namun sumbangan relatif dari kedua variabel yang dapat dilihat dari analisis *Measures of Assocation*. Hasil analisis tersebut menunjukkan nilai *r Square* ( $r^2$ )= 0,175 artinya terdapat 17,5% pengaruh *adversity quotient* dengan *work family conflict* pada Polisi wanita (Polwan), sementara 82.5% lagi *work family conflict* dipengaruhi oleh faktor-faktor lain selain *adversity quotient*.

Menurut Stoltz (2000) *Adversity quotient* merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam mengamati kesulitan dan mengolah kesulitan tersebut dengan kecerdasan yang dimiliki sehingga menjadi sebuah tantangan untuk diselesaikan (hlm.8). Lebih lanjut Stoltz (2000) mengatakan bahwa semakin tinggi *adversity quotient* seseorang, maka akan semakin kuat untuk bertahan menghadapi kesulitan dan terus berkembang dengan mengaktualisasikan seluruh potensi yang dimilikinya. Sebaliknya semakin rendah rendah *adversity quotient* yang dimiliki seseorang, maka akan semakin lemah pula kemampuannya dalam mengatasi kesulitan, mudah menyerah dan putus asa sehingga akan berjuang pada suatu kegagalan (hlm.41).

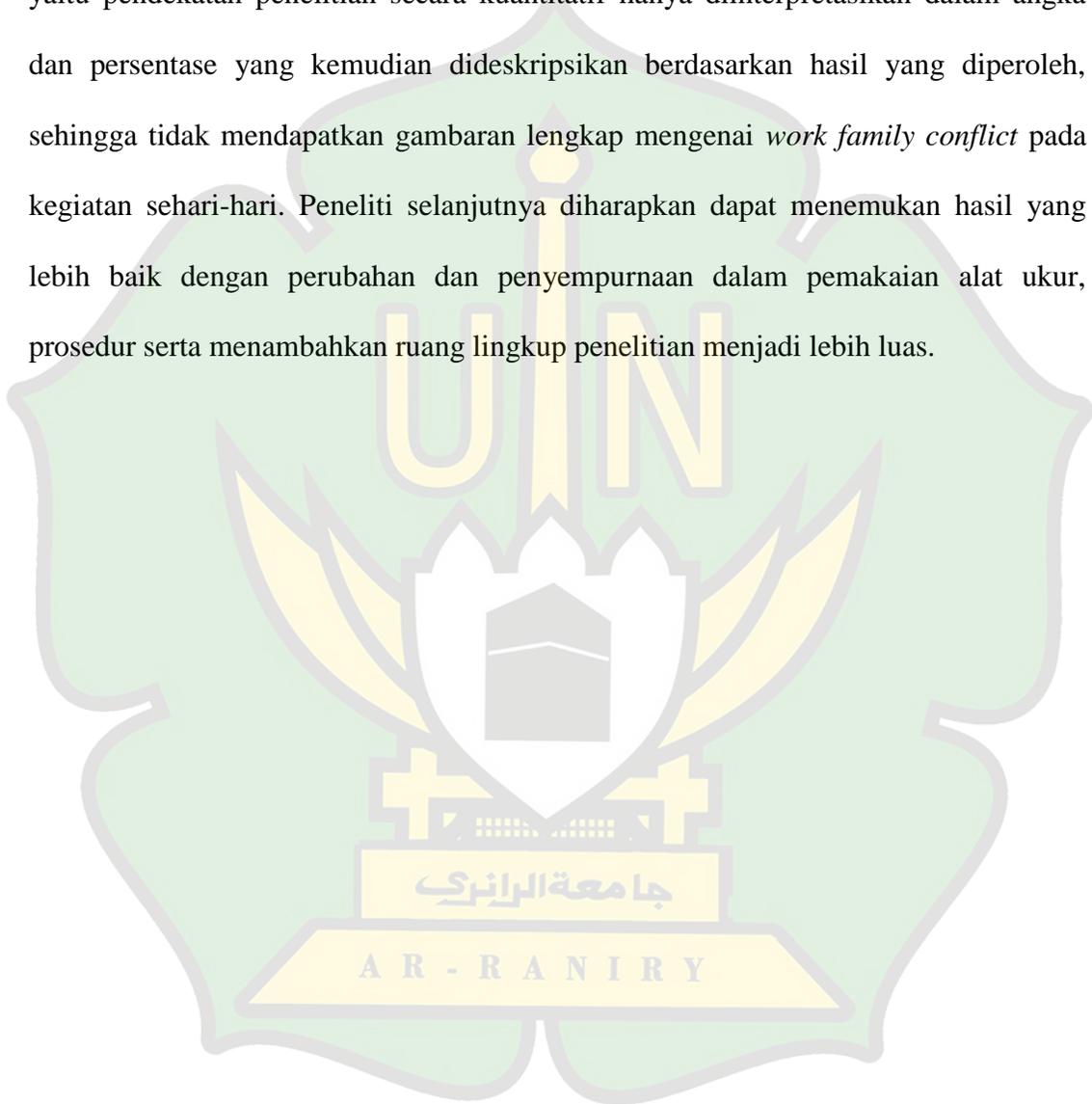
Menurut Stoltz dalam Octavia & Nugraha (2013) *adversity quotient* memiliki empat dimensi yang dapat digunakan untuk melihat seberapa besar kemampuan individu dalam menghadapi konflik. Keempat dimensi tersebut adalah *control*, *origin*

dan *ownership*, *reach*, serta *endurance*. Polwan yang memiliki aspek *control*, akan mengelola kesulitan yang dihadapinya dalam menjalankan peran ganda sebagai pekerja dan ibu rumah tangga. Selain itu aspek *origin* dan *ownership* yang dimiliki oleh Polwan dapat membantu bertanggung jawab dalam menghadapi kesulitan yang timbul saat menjalankan kedua peran. Sedangkan *reach* dan *endurance*, merupakan salah satu aspek dari *adversity quotient* yang dapat membantu individu untuk fokus pada setiap peran yang dijalankan untuk bisa tetap memberikan hasil yang baik dan tetap optimis meskipun menghadapi *work family conflict*. Apabila individu yang memiliki peran ganda sebagai pekerja dan ibu rumah tangga memiliki tingkat *adversity quotient* yang tinggi, maka aspek-aspek dalam *adversity quotient* dapat membantu Polwan untuk meminimalisir *work family conflict* (hlm.47-48).

Menurut Stoltz (2000) ada tiga tingkatan seseorang dalam menghadapi setiap tantangan. Pertama individu yang mudah menyerah (*quiter*) yaitu sebagai individu yang suka menghindar dari kewajiban dan mudah putus asa. Kedua orang-orang yang berkemah (*campers*) yaitu individu yang telah berusaha sedikit kemudian mudah merasa puas atas apa yang dicapainya. Ketiga pendaki (*climbers*) individu yang ulet dengan segala resiko yang akan dihadapinya mampu menyelesaikan segala permasalahannya dengan baik. mereka tidak hanya belajar dari tantangan tetapi mereka bahkan meresponnya untuk memperoleh lebih baik (hlm.18-20).

Dalam proses pelaksanaan penelitian ini, peneliti menyadari banyaknya keterbatasan dan kekurangan dalam penelitian ini. Antara lain adalah keterbatasan alat ukur, dimana banyak *item* yang tidak valid. Selain itu ruang lingkungan

penelitian masih terbatas yaitu minimnya jumlah responden. Adanya responden yang tidak bersedia untuk mengisi skala yang diberikan oleh penulis. Keterbatasan lainnya yaitu pendekatan penelitian secara kuantitatif hanya diinterpretasikan dalam angka dan persentase yang kemudian dideskripsikan berdasarkan hasil yang diperoleh, sehingga tidak mendapatkan gambaran lengkap mengenai *work family conflict* pada kegiatan sehari-hari. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menemukan hasil yang lebih baik dengan perubahan dan penyempurnaan dalam pemakaian alat ukur, prosedur serta menambahkan ruang lingkup penelitian menjadi lebih luas.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan negatif yang sangat signifikan antara *adversity quotient* dengan *work family conflict* pada Polisi wanita yang bekerja di Markas Kepolisian Negara Republik Indonesia Daerah Aceh. Hal ini dibuktikan dengan hasil korelasi *Pearson Product Moment*  $r = -0,419$  dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ). Artinya, Semakin tinggi *adversity quotient* ibu yang bekerja sebagai polwan maka akan semakin rendah *work family conflict*, atau sebaliknya semakin rendah *adversity quotient* ibu yang bekerja sebagai polwan maka semakin tinggi *work family conflict* yang terjadi.

#### B. Saran

##### 1. Bagi Pihak Organisasi

Kepada pimpinan organisasi agar lebih memberikan dorongan positif pada wanita dalam bekerja serta sebagai acuan meningkatkan SDM wanita untuk mengembangkan karir dan mengaktualisasikan diri di dunia kerja tanpa mengabaikan perannya sebagai wanita serta menyeimbangkan perannya dipekerjaan dan diluar pekerjaan, dan untuk memperhatikan *work family conflict* sebagai faktor yang akan menurunkan kinerja pelayanan.

## 2. Kepada Keluarga

Kepada keluarga diharapkan dapat memberikan perlakuan yang dapat mendukung peningkatan *adversity quotient*, seperti motivasi, komunikasi yang aktif dalam keluarga serta dukungan.

## 3. Bagi Peneliti Berikutnya

Peneliti berikutnya dapat memperhatikan fakto-faktor lain yang mempengaruhi *work family conflict* seperti keberadaan asisten rumah tangga, dukungan keluarga, dukungan organisasi, jumlah anak serta karakteristik pekerjaan.



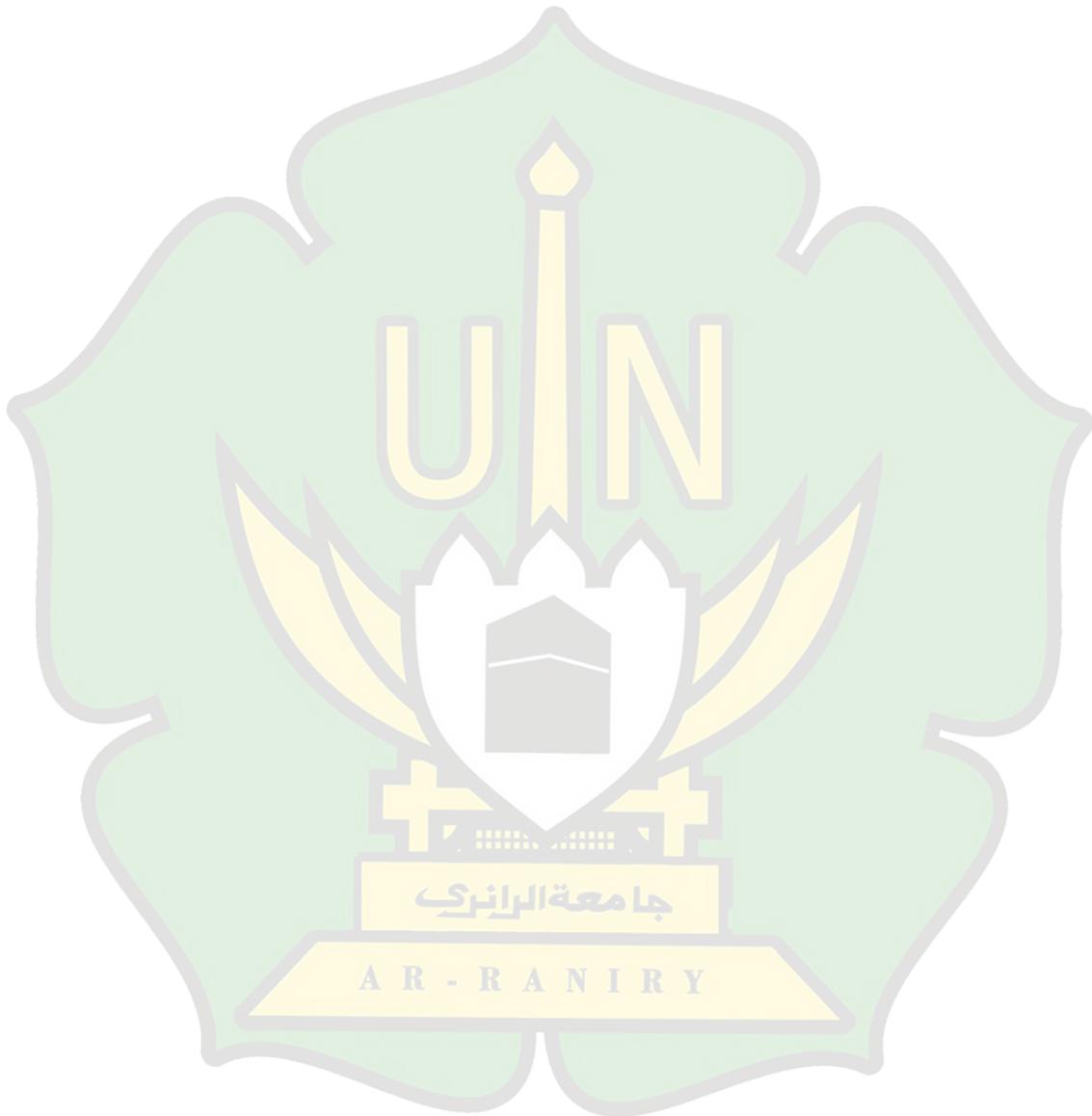
## DAFTAR PUSTAKA

- Almasitoh, U.H. (2011). Stres Kerja Ditinjau dari Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial pada Perawat. *Psikoislamika, Jurnal Psikologi Islam (JPI) Lembaga Penelitian Pengembangan dan Keislaman (LP3K)*. Vol. 8 (1): (63-82).
- Arfidianingrum, D., Nuzulia, S., & Fadhallah, R.A. (2013). Hubungan Antara Adversity Intelligence dengan Work-Family Conflict pada Ibu Yang Bekerja Sebagai Perawat. *Developmental and Clinical Psychology*, Vol. 2 (2), (13-22).
- Apperson, M., Schimdt, H., Moore, S., Grunberg, L. & Greenberg, E. (2002). Women managers and the experience of work-family conflict. *American Journal of Undergraduate Research*, Vol. 1 (3): (9-16).
- Azwar, S. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi Edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- \_\_\_\_\_. (2016). *Kontribusi Tes Kemampuan Kognitif*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Badan Pusat Statistik Aceh. (2014). *Aceh Dalam Angka : Aceh In Figures*. Diakses Melalui [Http:// Aceh.Bps.Go.Id](http://Aceh.Bps.Go.Id).
- \_\_\_\_\_. (2015). *Aceh Dalam Angka : Aceh In Figures*. Diakses Melalui [Http:// Aceh.Bps.Go.Id](http://Aceh.Bps.Go.Id).
- \_\_\_\_\_. (2016). *Aceh Dalam Angka : Aceh In Figures*. Diakses Melalui [Http:// Aceh.Bps.Go.Id](http://Aceh.Bps.Go.Id).
- Data Resmi dari SDM Polda Aceh. (2018).
- Greenhaus, J.H., & Beutell, N.J. (1985). Source of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, Vol. 10 (1), (76-88)
- Howard, W., Donofrio, H., & Boles, J. (2004). Inter-domain work-family, family-work conflict and police work satisfaction. *International Journal of Police Strategies & Management*, Vol. 27(3), (380-395).

- Laksmi, N.A.P., & Hadi, C. (2012). Hubungan antara Konflik Peran Ganda Dengan Kepuasan Kerja pada Karyawati Bagian Produksi Pt.X. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, Vol. 1(2), (124-130).
- Lingga, M. (2016). Maret 30. *Sosok Polwan Yang Diharapkan di Masa Kini*. Tribatanews.<https://www.google.com/search?q=Lingga%2C+M.+2016.+Maret+30.+Sosok+Polwan+Yang+Diharapkan+di+Masa+Kini.+Tribatanews.&aq=chrome..69i57.5323j0j8&sourceid=chrome&ie=UTF-8>
- Markuwati, D., Rahardjo, P., & Setyawati, Rr. (2015, Februari). Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja pada Anggota Polisi Wanita (POLWAN). *Psycho idea*, Vol.13 (1), (74-85)
- Marettih, A. K. (2013). Work-Family Conflict pada ibu bekerja (Studi fenomenologi dalam perspektif gender dan kesehatan mental). *Jurnal Sosial Budaya*, Vol. 10 (1), (27-37).
- Netemayer, G.R., Boles, J.S., & McMurrin, R. (1996). Development and Validation Of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. *Journal Of Applied Psychology*, Vol. 81 (4), (400-410).
- Nurhidayah, S. (2008). Pengaruh Ibu Bekerja dan Peran Ayah dalam Coparenting Terhadap Prestasi Belajar Anak. *Jurnal Perilaku Psikologi*, Vol. 1 (2), (1-4).
- Octavia, E., & Nugraha, P.S. (2013). Hubungan Antara Adversity Quotient dengan Work-Study Conflict pada Mahasiswa Yang Bekerja. *Jurnal Psikologi Integratif*, Vol. 1(1), (44-51).
- Peraturan Kapolri Nomor 22 Tahun 2010. *Susunan Organisasi dan Tata Kerja Pada Tingkat Kepolisian Daerah*.
- Periantalo, J. (2015). *Vasilitas Alat Ukur Psikologi: Aplikasi Praktis*. Yogyakarta: Pustaka belajar
- Putri, F.R. (2013). Pola Pengasuh Oleh Polisi Wanita (Studi Deskriptif Mengenai Pola Asuh Anak Oleh Polisi Wanita ( Polwan) Di Surabaya. *Jurnal Psikologi*, Vol. 2 (1), (176-188).
- Pratiwi, H. (2016). Hubungan Antara Dukungan Sosial Keluarga dengan Kepuasan Perkawinan Pada Istri. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, Vol. 5 (1), (1-11)

- Qwanthala, Y. R. (2017). Hubungan Kecerdasan Emosi Dengan Konflik Peran Ganda Pada Polwan Polda Aceh. *Skripsi*
- Rahcmadhy, N. T. M. (2017). Hubungan Adversity Quotient Dengan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja Pada Fresh Graduate Universitas Syiah Kuala. *Skripsi*
- Rahmadita, I. (2013). Hubungan Antara Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial Pasangan Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Dirumah Sakit Abdul Rivai-Berau. *Jurnal Psikologi*, Vol. 1(1), (58-68).
- Ramadhana, S. T. (2016). Hubungan Peran Ganda Dan Stress Kerja Pada Karyawan Wanita Bank BUMN Di Banda Aceh. *Skripsi*
- Rizal, Edwin. (2010). *Polisi wanita : Identitas Diri dan Komunikasi*. Bandung : Universitas Padjajaran.
- Santoso, P.B., & Ashari. (2005). *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel & SPSS*. Yogyakarta: Andi
- Sho'imah, W. D. (2010). Hubungan Adversity Quotient Dan Self Efficacy Dengan Toleransi Terhadap Stress Pada Mahasiwa. *Skripsi*
- Siregar, Syofian. (2014). *Stastik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta :PT Bumi Aksara.
- Stoltz, P. G. (2000). *Adversity Quotient: Mengubah Hambatan Jadi Peluang*. Jakarta : Grasindo
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta
- \_\_\_\_\_. (2016). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003. *Tentang Ketenaga Kerjaan beserta penjelasannya*.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2002. *Tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia*.
- Wulandari, D, & Wibowo, U, D. (2013). Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Pada Perawat Wanita Yang Sudah Menikah Di Rsud Banyuman. *Psycho Idea*, Vol. 11 (1), (69-78)

Yuliana ,E.S., & Yuniasanti, R. (2013). Hubungan Antara Konflik Pekerjaan-Keluarga Dengan Kepuasan Kerja Pada Polisi Wanita Di Polres Kulon Progo. *Jurnal Sosio Humaniora*, Vol. 5 (4), (62-73).



## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Skala Uji Coba *Adversity Quotient* dan *Work Family Conflict*
- Lampiran 2. Tabulasi Data Uji Coba Skala *Adversity Quotient* dan  
*Work Family Conflict*
- Lampiran 3. Koefisien Korelasi *Item Total Adversity Quotient* dan  
*Work Family Conflict*
- Lampiran 4. Skala Penelitian *Adversity Quotient* dan *Work Family Conflict*
- Lampiran 5. Tabulasi Data Penelitian Skala *Adversity Quotient* Dan  
*Work Family Conflict*
- Lampiran 6. Analisis Penelitian (Uji Normalitas, Uji Linieritas, dan Uji Hipotesis)
- Lampiran 7. Laporan *CVR (Content Validity Ratio)*
- Lampiran 8. Administrasi Penelitian

جامعة الرانري

AR - RANIRY



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH  
FAKULTAS PSIKOLOGI

Jln. Syeikh Abdul Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh  
Situs: <http://ar-raniry.ac.id> Email : [psikologi@ar-raniry.ac.id](mailto:psikologi@ar-raniry.ac.id)

Nomor : 534/Un.08 / F.Psi.1 / PP.00.9 / 12/2018  
Hal : Izin Penelitian

6 Desember 2018

Kepada Yth.  
Kapolda Aceh  
di-  
Tempat

Assalamu'aliakum Wr. Wb

Dengan Hormat

Bahwa dalam penyelesaian studi mahasiswa Program Studi Psikologi, kami memohon bantuan Bapak/Ibu untuk dapat memberikan izin kepada mahasiswa kami berikut ini:

Nama : Siti Zulaikha  
N I M : 140901022  
Fakultas : Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh  
Prodi / Semester : Psikologi / IX (Sembilan)

Untuk melaksanakan penelitian dan pengambilan data yang akan digunakan dalam penyusunan skripsi mahasiswa tersebut dengan judul "Hubungan antara *Adversity Quotient* dengan *Work Family Conflict* pada Polisi Wanita yang Bekerja di Markas Kepolisian Negara Republik Indonesia Daerah Aceh" adalah anggota polwan yang sudah menikah sebanyak 93 orang.

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama kami ucapkan terima kasih.

جامعة الرانيري

Wassalam,

an Dekan  
Wakil Dekan Bidang Akademik &  
Kelembagaan,



Eshim Idris AP

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI UIN AR-RANIRY  
Nomor :B-94/Jn.08/FPsi/KP.00.4/03/2018

TENTANG

PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA SEMESTER GANJIL 2017/2018  
PADA FAKULTAS PSIKOLOGI UIN AR-RANIRY

DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI

- Menimbang : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan Skripsi Mahasiswa Semester Ganjil tahun Akademik 2017/2018 pada Fakultas Psikologi, dipandang perlu menetapkan Pembimbing Skripsi;
- b. Bahwa nama yang tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap diberi tugas sebagai Pembimbing Skripsi;
- Mengingat : 1. Undang-Undang No.20 tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, tentang Standar Pendidikan Nasional;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009, tentang Dosen;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
8. Peraturan Presiden RI Nomor 64 Tahun 2013, tentang Perubahan IAIN Ar-Raniry Banda Aceh menjadi UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
9. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 Tahun 2014, tentang organisasi dan tata kerja UIN Ar-Raniry;
10. Keputusan Menteri Agama No.89 Tahun 1963, tentang Penetapan Pendirian IAIN Ar-Raniry;
11. Keputusan Menteri Agama Nomor 40 tahun 2008 tentang Statuta IAIN Ar-Raniry;
12. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Nomor: 01 Tahun 2015, tentang Pendelegasian Wewenang Kepada Dekan dan Direktur PPs di lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
13. Hasil Seminar Proposal Skripsi tanggal 26 Januari 2018.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : Surat Keputusan Dekan Fakultas Psikologi tentang Pembimbing Skripsi
- Pertama : Menunjuk Saudara 1.Dr. Muhammad Nasir, M.Hum Sebagai Pembimbing Pertama  
2.Iyulen Pebry Zuanny, S.Psi.,M.Psi.,Psikologi Sebagai Pembimbing Kedua
- Untuk membimbing Skripsi ;
- Nama : Siti Zulaikha  
NIM/Prodi : 140901022 /Psikologi  
Judul : Hubungan Antara *Adversity Quotient* dengan *Work Family Conflict* pada Polisi Wanita yang bekerja di Markas Kepolisian Negara Republik Indonesia Daerah Aceh.
- Kedua : Kepada Pembimbing Yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku;
- Ketiga : Pembiayaan akibat Keputusan ini dibebankan pada dana DIPA UIN Ar-Raniry tahun 2018;
- Keempat : Surat Keputusan ini berlaku selama satu tahun terhitung sejak tanggal ditetapkan, sesuai dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya, apabila kemudian ternyata terdapat kekeliruan dalam penetapan Surat Keputusan ini.
- Kelima : Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan sebagai mana mestinya.

Ditetapkan di : Banda Aceh  
Pada Tanggal : 02 Maret 2018 M  
14 Rajab 1439 H



- Tembusan :
1. Rektor UIN Ar-Raniry;
  2. Kabeg. Keuangan dan Akuntansi UIN Ar-Raniry;
  3. Pembimbing Skripsi;
  4. Yang Bersangkutan

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Siti Zulaikha
2. Tempat/Tgl. Lahir : Uteun Bayu/ 19 November 1996
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Agama : Islam
5. NIM : 140901022
6. Kebangsaan : Indonesia
7. Alamat : Lr. Ayah Amin Ds. Blang Krueng
  - a. Kecamatan : Baitussaalam
  - b. Kabupaten : Aceh Besar
  - c. Provinsi : Aceh
8. No. Telp/HP : 082274955188

### Riwayat Pendidikan

9. SD/MI : SD Babah Krueng Tahun Lulus (2008)
10. SMP/MTs : MTsN Bandar Dua Tahun Lulus (2011)
11. SMA/MA : MAN Bandar Dua Tahun Lulus (2014)

### Orang Tua/Wali

12. Nama ayah : Aiyub (Alm)
13. Nama ibu : Jauhari Puteh
14. Pekerjaan Orang Tua : IRT
15. Alamat Orang Tua : Ds. Uteun Bayu Kec. Bandar Dua Kab. Pidie Jaya

AR - RANIR Y

Banda Aceh, 22 Januari 2018  
Peneliti,

Siti Zulaikha